

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства

**УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЕЙ
ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Е.В. Коротаева

Исполнитель:
Арсланова Ксения Сергеевна,
обучающийся группы БУ-52z

дата

подпись

подпись

Руководитель:
Бухарова Инна Сергеевна,
канд. пед. наук, доцент

подпись

Екатеринбург 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОО.....	7
1.1. Понятие профессиональной компетентности.....	7
1.2. Характеристика профессиональной компетентности педагогов ДОО.....	11
1.3. Условия развития профессиональной компетентности педагогов ДОО.....	17
ГЛАВА 2. ОПЫТНО - ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ИССЛЕДОВАНИЮ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	21
2.1. Описание диагностических методик и показателей диагностики профессиональной компетентности педагога ДОО.....	21
2.2. Анализ результатов диагностического исследования уровня развития профессиональной компетентности педагога ДОО.....	22
2.3. Разработка проекта методического сопровождения деятельности педагогов ДОО.....	30
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	38
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	42
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	51
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	72

ВВЕДЕНИЕ

ФГОС ДО нацелен на решение ряда важных задач. Одной из таких задач является обеспечение качества и обновления дошкольного образования.

К качеству образовательного процесса можно отнести: индивидуализацию, позитивную социализацию, активность и познавательную инициативу, самостоятельность и творчество ребенка.

Изменилось качество образовательной программы и качество предметно - развивающей среды.

Педагоги ДОО озвучили трудности, с которыми они столкнулись с момента реализации ФГОС ДО:

- обеспечение личностно-развивающего и гуманистического характера взаимодействия с ребенка;
- обеспечение качества реализации основной образовательной программы детского сада и образовательного процесса;
- включение семьи в образовательный процесс, повышение компетентности родителей;
- обеспечение преемственности ООП дошкольного и начального общего образования;
- развитие индивидуальных особенностей ребенка.

При реализации ФГОС ДО воспитатели столкнулись со следующими трудностями:

- психологические (неготовность к реализации задач, требований ФГОС ДО);
- дидактические (на знание воспитателей способов организации детской деятельности);

- организационно - методические (отсутствие опыта проектирования и реализации основной образовательной программы детского сада, рабочей программы группы.);

- материально - технические и кадровые (не достаточное материально - техническое обеспечение, не готовность и не хватка опыта в использовании электронных ресурсов).

Теоретический анализ педагогической литературы о понятии «компетентность» позволил нам выделить следующие противоречия:

- между запросом общества, требующего качественной подготовки специалиста, способного ориентироваться и действовать в нестандартно сложившейся ситуации и неготовностью педагогов к удовлетворению запросов общества в силу недостаточной методической и технологической поддержки;

- между изменившейся системой управления методической работой в образовательном учреждении, и не полным теоретическим описанием, обоснованием деятельности руководящего состава по созданию эффективных условий, направленных на удовлетворения потребности педагогов в методическом сопровождении и профессиональном росте.

- между необходимостью применения современных эффективных способов методического сопровождения педагога и их оптимального сочетания с уже имеющимися традиционными методами и формами методической работы.

Данные противоречия обозначили проблему исследования, которая состоит в необходимости создания и опытно - исследовательской проверки условий, обеспечивающих эффективное развитие профессиональной компетентности педагога ДОО.

Во - первых, не в полной мере понятно, в чем отличие «мастера» своего дела от других педагогов ДОО.

Во- вторых, остается вопрос о современных тенденциях развития профессиональной компетентности современного педагога.

Обозначенная проблема и выявленные противоречия определили выбор темы нашего исследования: «Условия развития профессиональной компетентности воспитателей дошкольной образовательной организации».

Актуальность темы исследования заключается в требованиях, предъявляемых к профессиональной компетентности воспитателя ДОО заложенных в Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования, это: интеллектуальная, педагогическая, коммуникативная и информационная компетентности.

Единый подход к определению понятия профессиональной компетентности педагога является объектом спора и разногласий между педагогами, психологами и специалистами-практиками.

Вопросы, касающиеся данного понятия, рассматриваются в работах отечественных исследователей, таких как: А.А. Андреев, С.А. Дочкин, В.Д. Шадриков, Б.С. Гершунский, В.Я. Синенко, В.И. Байденко, М.М. Шалашова, А.В. Хуторский и др.[70].

В большинстве случаев отечественные ученые акцентируют внимание на профессиональные качества педагога, на условия, необходимые для их формирования, совершенствование и оценки.

Объект исследования - процесс развития профессиональной компетентности воспитателя ДОО.

Предмет исследования - условия, способствующие развитию профессиональной компетентности воспитателя дошкольной образовательной организации.

Цель исследования - выявить и обосновать условия способствующие развитию профессиональной компетентности воспитателя дошкольной образовательной организации.

Проблема, цель, объект, предмет исследования определили следующие **задачи**:

1. Осуществить теоретический анализ психолого-педагогической литературы по проблеме развития профессиональной компетентности воспитателя дошкольной образовательной организации.

2. Выявить и описать характеристику профессиональной компетентности воспитателей ДОО, а также не обходимые условия для ее развития.

3. Организовать диагностическое исследование с целью определения уровня развития профессиональной компетентности воспитателей ДОО.

4. Разработать методические рекомендации для руководителя по реализации условий, способствующих развитию профессиональной компетентности воспитателей ДОО.

Практическая база учреждение: муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение МАДОУ «Росток», структурное подразделение - детский сад № 47 «Чебурашка» г. Новоуральска.

В исследовании принял участие 21 педагог.

Методы исследования: библиографический (изучение научной литературы по проблеме исследования) и эмпирический метод (опрос, анкетирование, тестирование, наблюдение).

Выпускная квалификационная работа состоит из содержания, введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО - МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДОО

1.1. Понятие профессиональной компетентности

Вопросы, касающиеся определения термина «профессиональная компетентность», рассматриваются в многочисленных работах ученых.

Чтобы наиболее точно проанализировать содержания термина «профессиональная компетентность педагога», рассмотрим толкование данного понятия.

Термин «компетентность» в толковых словарях рассматривается, как: «осведомленность, авторитетность» и «полноправность» [68].

Е.И. Огарев рассматривает «компетентность как некую оценочную категорию, которая, характеризует человека как субъекта деятельности, в которой развитие его способностей предоставляет ему возможность наиболее эффективно выполнять квалифицированную работу, принимать решения при возникновении проблемных ситуаций, заранее планировать и совершать действия, которые привели бы к наилучшему результату» [63.стр.1359].

С.Я. Батышев и А.М. Новиков рассматривают профессиональную компетентность, как интегральную характеристику деловых и личностных качеств педагога, отражающая уровень его знаний, умений и опыт, необходимые для реализации определенного вида деятельности [70].

Исследователи Л.И. Анцыферова, Ю.В. Колесникова [11], Ю.В. Варданян [23] и В.П. Симонов [77] рассматривая термин «профессиональная компетентность» выделили необходимые условия для ее проявления. К данным условиям они, прежде всего, отнесли педагогические и социальные условия.

Профессиональную компетентность они рассматривали, прежде всего, как:

- сочетание профессиональных качеств педагога;
- как готовности педагога к реализации профессиональной деятельности и способность действовать;
- как способность реализовывать свои профессиональные и должностные требования;
- как самообразование в профессиональной сфере.

Отечественный ученый В.С. Суходольский рассматривает понятие «профессиональная компетентность педагога» как способность к наиболее эффективному выполнению деятельности. Деятельность определяется требованиями к его занимаемой должности и строится на эмоционально - ценностном отношении педагога к своей работе.

Компетентность предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическим знаниями, профессиональными умениями и навыками» [5, с.74].

В.А. Сластенин утверждает, что профессиональная компетентность формируется в результате освоения определенным видом деятельности. Так, например, при подготовке к какому - либо событию у педагога формируется коммуникативная, исследовательская и информационно - технологическая компетентности [74].

Для более точной характеристики понятия «профессиональная компетентность» рассмотрим понятие «профессионализм педагога».

Профессионализм педагога - это психологическая характеристика его деятельности, свидетельствующая о достаточно высоком уровне овладения профессиональной деятельностью [74].

Профессионализм рассматривается, прежде всего, как качество личности, в котором сочетаются индивидуальные и деятельностные стороны явления.

Профессиональная компетентность - это необходимое звено для профессионализма.

Означает, что компетентность - это совокупность теоретической и практической готовности человека к педагогической деятельности. А профессиональная компетентность - это и есть педагогическое мастерство педагога.

Критерием профессиональной компетентности педагога являются результаты его педагогической деятельности и авторитет педагога в определенной области знаний.

Выделяют следующие компоненты профессиональной компетентности:

1. Эмоционально-волевой компонент, отражает отношение педагога к проблеме, его переживания и эмоции. Главными составляющими этого компонента являются: способность адекватно себя оценивать и саморегуляция поведения.

2. Мотивационно-ценностный компонент.

Данный компонент является наиболее значимой характеристикой мотивационной стороны деятельности, который тесным образом связан с личностной свободой.

Личностная свобода - это готовность специалиста самостоятельно осуществлять профессиональную деятельность, не исходящей извне (субъективная сторона) и наличием вариантов решения сложных ситуаций (объективная сторона) [11].

3. Когнитивный компонент отражает следующие когнитивные способности профессионалов: способность воспринимать учебно-информационный материал и обладание конкретным опытом.

Главные составляющими этого компонента являются:

- интеллектуальная вовлеченность в процесс;
- открытость к приобретению новых знаний;
- наличие профессиональных знаний, умений и навыков [31].

4. Коммуникативный компонент характеризует взаимодействия педагога с окружающими его людьми. Главные составляющие этого компонента:

- способность строить диалог;
- конструирование потенциальных запросов общества, основываясь при этом на имеющийся опыт в данных ситуациях.

5. Креативно-деятельностный компонент стимулирует педагога к применению творческого подхода в своей профессиональной деятельности

Главные составляющие данного компонента:

- определение перспектив развития и положительных результатов в профессиональной деятельности;
- творческая самостоятельность в решении профессиональных задач;
- конкретная постановка проблемы;
- способность предвидеть возникновения той или иной проблемной ситуации и на основе этого выстроить систему мер, направленных на решение данной ситуации [35].

Изучив различные взгляды ученых: Л.И. Анцыферовой, Ю.В. Варданяна, И.О. Колесниковой, Н.В. Кузьминой, А.К. Маркова, В.Г.Суходольского, В.А. Сластенина мы пришли к следующему выводу:

- компетентность - это сочетание теоретического и практического опыта человека, который он приобрел в какой-либо сфере деятельности.
- профессиональная компетентность - включает в себя профессионализм и педагогическое мастерство педагога.
- понятие «профессиональная компетентность» предоставляет возможность рассмотреть ее как определенную систему приобретенных знаний, умений, опыта, совокупности профессионально личностных качеств педагога, которые отражают способность педагога эффективно выполнять необходимую для него деятельность.
- профессионализм - психологическая характеристика деятельности педагога, свидетельствующая о высоком уровне овладения профессиональной деятельностью.

1.2. Характеристика профессиональной компетентности воспитателей ДОО.

ФГОС ДО и профессиональный стандарт педагога диктует свои требования к квалификации педагогических работников, к их готовности к освоению новых подходов при организации образовательной деятельности.

К основным качествам профессионально компетентного педагога относят: способность к саморазвитию, умение самостоятельно ориентироваться в инновационных тенденциях образования, построение образовательного процесса с учетом системно- деятельностного и индивидуально -дифференцированного подходов и т.д.

Анализ педагогической литературы отечественных авторов, показал, что на сегодняшний день не определена единая точка зрения на содержание понятия «компетентность».

Так А. И. Турчинов понимает компетентность как наличие профессионального опыта, который позволяет человеку осуществлять свою деятельность в рамках определенной должности [6].

М.А. Чошанов же определяет компетентность как качество, характеризующее профессиональными знаниями и умениями, которые подразумевают:

- 1) теоретические и практические знания компетентного воспитателя систематически обновляются;
- 2) компетентность, как единство и взаимосвязь знаний и умений;
- 3) наличие у педагога критического мышления.

Отечественный ученый М.А. Чошанов считает, что компетентность, это не только совокупность необходимых знаний, а так же готовность и способность человека адекватно относиться к возникшим проблемам и способность разрешать их.

Автор рассматривает компетентность в сочетании трех главных признаков: обладание оперативными знаниями; мобильность знаний, и умение применять нужный метод, т.е. наиболее подходящий.

Т.М. Сорокина под профессиональной компетентностью воспитателя рассматривает теоретическую и практическую готовность реализовать свою деятельность.

В основе педагогической деятельности воспитателя по ее мнению изначально заложена компетентность, т.е. способность на разных уровнях решать различные варианты педагогических задач, а так же имеется возможность справляться с определенной программой, возникшими ситуациями, которые могут появиться в ходе образовательного процесса. Решая непредвиденные ситуации, воспитатель способен совершенствовать не только общие, но и специальные способности. [48].

В трудах А.И.Мищенко и В.А.Сластёнина мы находим понимание «профессиональной компетентности» прежде всего как теоретическую и практическую готовность воспитателя к реализации своей деятельности.

Анализ разных взглядов на понятия «профессиональная компетентность» дает нам возможность представить ее как систему знаний, опыта и профессиональных качеств, благодаря которым воспитатель эффективно выполняет свою деятельность, достигая при этом поставленных целей, которые направлены на саморазвитие личности в системе дошкольного образования.

Выделяют несколько требований к профессиональной компетентности воспитателя:

- знание возрастных и индивидуальных особенностей воспитанников;
- проявление во взаимоотношениях с воспитанниками толерантности, терпимости, вежливости и пр.;

Так же выделяют виды профессиональной компетентности:

1. Специальная профкомпетентность предполагает набор определенных знаний и умений, а так же способность их реализовать в практической деятельности.

2. Социальная профкомпетентность подразумевает овладение способами совместной деятельности и приемами профессионального общения принятыми в профессиональной сфере.

3. К личностной профкомпетентности относят умение педагога заранее планировать свою деятельность, самостоятельно принимать решения, способность видеть проблему и найти способы ее решения.

4. Индивидуальная профкомпетентность подразумевает готовность к самообразованию и самоорганизации, неподверженность профессиональному выгоранию и наличие устойчивой мотивации [23].

В качестве одной из наиболее важных составляющих профессиональной компетентности выделяют умение самостоятельно приобретать новые знания и умения, при помощи которых воспитатель сможет реализовать свою деятельность.

В педагогической деятельности выделяют следующие компоненты профессиональной компетентности:

- мотивационно - волевой;
- функциональный;
- коммуникативный;
- рефлексивный.

Мотивационно - волевой компонент это наличие цели, мотивации и интереса к деятельности.

Функциональный компонент предполагает знание педагогом представлений о педагогической деятельности, знаний необходимых для проектирования и реализации педагогических технологий.

Коммуникативный компонент подразумевает наличие у педагога способности ясно и четко излагать свои мысли, убеждать, доказывать свою

точку зрения, анализировать, согласовывать свои действия с действиями коллег.

Рефлексивный компонент проявляется в умении предвидеть результаты своей деятельности, прогнозировать уровень своего саморазвития и свои личностные достижения; быть ответственным, инициативным.

Перечисленные характеристики профессиональной компетентности нельзя рассматривать разрозненно, так как, они системны, т.е. носят взаимодополняющий характер [70].

Выделяют основные направления в организации и содержании деятельности компетентного воспитателя:

1. Воспитательно - образовательная деятельность: построение развивающей образовательной среды; обеспечение и охрана жизни и здоровья детей.

Показатели воспитательно - образовательной деятельности: знание целей, задач, содержания, принципов, форм, методов и средств обучения; овладение инновационными педагогическими технологиями воспитания и обучения дошкольников; умение результативно совершенствовать знания, умения и навыки в соответствии с образовательной программой.

2. Учебно - методическая деятельность: планирование воспитательно-образовательной работы; проектирование педагогической деятельности на основе анализа полученного результата.

Данная деятельность дополняется следующими показателями: владение образовательной программой детского сада и методиками развития ребенка; умение планировать свою деятельность и осуществлять целостный непрерывный образовательный процесс; умение проводить педагогическую диагностику и педагогический мониторинг.

3. Социально - педагогическая деятельность: оказание грамотной консультативной помощи родителям (законным представителям), создание в образовательной среде необходимых условий для позитивной социализации детей; развитие индивидуальности каждого ребенка, самостоятельности,

поддержка инициативы и познавательной активности, защита его интересов и прав.

Данные критерии подкрепляются следующими показателями: знание основных нормативных правовых документов о правах ребенка и обязанностях взрослых по отношению к детям; умение вести разъяснительную педагогическую работу с родителями, специалистами ДОО.

Выделяют основные пути развития профессиональной компетентности педагогов:

- участие в методических объединениях, работа творческих группах;
- исследовательская, экспериментальная деятельность;
- инновационная деятельность, технологизация образовательного процесса;
- различные формы педагогической поддержки;
- активное участие в педагогических конкурсах, мастер - классах, практикумах; семинарах, брейн - рингах и прочее.
- обобщение собственного педагогического опыта. [77].

Таким образом, профессиональная компетентность в отечественной психологии - педагогической литературе рассматривается, как способность демонстрировать определенный уровень квалификации в оказании профессиональной услуги.

Профессиональная компетентность педагога системна и состоит из нескольких компонентов:

- эмоционально-волевой;
- мотивационно - ценностный;
- когнитивный;
- коммуникативный;
- креативно - деятельностный.

Так же педагог должен быть компетентным в вопросах организации и содержания деятельности по следующим направлениям:

- воспитательно - образовательной деятельности;

- учебно - методической деятельности;
- социально - педагогической деятельности.

1.3. Условия развития профессиональной компетентности воспитателей ДОО

При реализации ФГОС ДО сложнее всего приходится педагогам, которые имеют большой стаж работы в предыдущей системе образования.

Прописанные в ФГОС ДО задачи, требования, как оказалось, возможно, решить в полной мере только профессиональным педагогам, обладающим высоким уровнем подготовки, а именно: необходимыми знаниями, уровнем развития культуры, нравственности, интеллекта, творчества и прочего.

Исходя, из современных требований в дошкольной организации необходимо создать такие условия, в которых педагоги самостоятельно осознают необходимость повысить имеющийся уровень профессиональных качеств.

К числу условий, направленных на повышение профессиональной компетенции педагога ДОО относятся:

1. Организационные условия.

- Руководителю образовательного учреждения, прежде всего, необходимо выбрать наиболее эффективный стиль управления - демократический.

Благодаря демократическому стилю управления повышается значимость каждого педагога для коллектива в целом, его заинтересованность в общих результатах деятельности.

Известный психолог В.А.Кан - Калик выделяет несколько стилей педагогического общения: общение на основе увлеченностью совместной деятельностью; общение на основе дружеского расположения; общение - дистанция (самый распространенный тип общения); общение устрашение; общение - заигрывание [54].

Чаще всего в практике происходит сочетание стилей в той или иной пропорции. Самое важное для руководителя выбрать тот стиль общения, который приведет к положительным результатам в деятельность педагогов.

Потому руководителю стоит отказаться от таких стилей общения, как общение - дистанция, общение устрашение и общение – заигрывание.

-В коллективе должен быть создан положительный эмоционально - психологический микроклимат, который не только позитивно воздействует на психологию каждого педагога, но и на показатели организации.

Если климат в коллективе позитивный, то коллеги доверяют друг другу, чувствуют стабильность и защищенность, готовы справляться с трудностями, идут на компромисс и проявляют желание к самоорганизации.

-В ДОО должна быть создана система эффективного стимулирования работников, направленная на мотивацию педагогов к самообразованию и самореализации.

Выделяют следующие формы стимулирования:

1. Негативные - не довольство, наказание, угрозы увольнения.
2. Денежные – заработная плата, премии, надбавки.
3. Натуральные – предоставление жилья, различного рода подарки.
4. Моральные - грамоты, дипломы, благодарности.
5. Организационные – условия работы, содержание.

Эффективность повышения компетентности педагогов напрямую связана с оптимальным выбором руководителя наиболее действующих форм стимулирования.

- Разработка и реализация эффективных технологий развивающего управления профессиональной компетентностью с целью улучшения условия для формирования профкомпетентности.

2. Педагогические условия, которые включают в себя следующие формы работы с педагогами:

- Методическая служба, деятельность которой, прежде всего, должна быть направлена на повышение профессиональной компетентности педагогических работников, на реализацию их творческих способностей, на совершенствование образовательного процесса, на достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития детей.

По мнению А.И. Васильевой, методическая работа в ДОО - это творческий процесс, в котором осуществляется практическое обучение педагогов методам и приёмам работы с детьми [24].

Задача методической службы заключается в том, чтобы выстроить систему, произвести отбор наиболее доступных и эффективных методов повышения мастерства педагога, а так же создать оптимальные условия для непрерывного повышения уровня педагогической культуры всех участников образовательного процесса.

- Применение в практике образовательного процесса ИКТ технологий.

Информационные коммуникативные технологии классифицируют по их назначению и использованию: презентации, обучающие игры и развивающие программы, дидактические материалы, виртуальные эксперименты, электронные тетради и учебные пособия, возможность дистанционного образования и повышения квалификации, создание собственного сайта педагога.

Применение ИКТ - технологий в практике образовательного процесса предоставляет возможность педагогу обогатить и обновить воспитательно-образовательный процесс, тем самым повысить его эффективность. Информационные технологии расширяют возможности не только педагогов, но и родителей в сфере раннего развития детей, повышают эффективность взаимодействия педагогического коллектива детского сада и родителей.

- Повышение квалификации образовательного уровня педагога.

Особенности развития профессиональной компетентности в процессе повышения квалификации педагогических работников рассматривали И.В. Букреева, Н.С. Веселовская, В.Б. Гаграй, И.В. и др. [6].

Результат повышения квалификации, это, прежде всего:

- обеспечение оптимального вхождения работников образования в систему ценностей современного образования;

- освоение новой системы требований к структуре основной образовательной программы, результатам её освоения и условиям реализации, а также системы оценки результатов образовательной деятельности обучающихся;
- овладение учебно - методическими и информационно-методическими ресурсами, необходимыми для успешного решения задач прописанных в ФГОС.

- Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию.

Аттестация - это комплексная экспертиза деятельности педагогических и руководящих работников дошкольной организации на соответствие присвоения, подтверждения или снижения квалификационной категории.

Аттестация является одной из форм реализации направлений профессиональной компетентности педагога, задача, которой – повысить профессионализм и продуктивность педагогической деятельности.

С введением принципа дифференцированной оплаты труда педагогам разных квалификационных категорий мотивацией для стимулирования материального характера становится повышение своей профкомпетентности.

На сегодняшний день положительным значением является то, что процедура аттестации, позволяет сохранить в системе образования довольно компетентных педагогов, а с другой стороны - повысить у них мотивацию к повышению своего образовательного уровня.

- Инновационная деятельность.

Целью инновационной деятельностью в ДОО, несомненно, является развитие дошкольного образования, совершенствование профессиональной компетентности как педагогических, так и административных работников.

К инновационным формам методической работы относятся так называемые деловые и ролевые игры, брейн - ринги, мозговые атаки, круглый стол, инициативные творческие микро группы педагогов, а также обучающие семинары, практикумы на основе открытых занятий, методических объединений воспитателей, педсоветы.

Инновационная деятельность педагогического работника состоит в том, чтобы начать освоение нововведений, внедрять новые формы, методы, методики, средства, программы в воспитательно-образовательный процесс. Применять и изучать на практике, использовать свой личный опыт и полученные знания.

Мы выделили и раскрыли основные условия, необходимые для развития компетентности педагога ДОО: организационные и педагогические (методическая служба ДОО, ИКТ - технологии, повышение квалификации, аттестация педагогических работников, инновационная деятельности и пр.).

Таким образом, мы рассмотрели понятие «компетентность», «профессиональная компетентность» с точки зрения разных отечественных ученых.

Выделили основные требования к профессиональной компетентности педагогических работников ДОО; обозначили и раскрыли четыре компонента профессиональной компетентности: мотивационно - волевой, функциональный, коммуникативный и рефлексивный компоненты.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО - ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ИССЛЕДОВАНИЮ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

2.1. Описание диагностических методик и показателей диагностики профессиональной компетентности воспитателей ДОО

Опытно - поисковая работа проводилась на базе муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения МАДОУ «Росток», структурное подразделение - детский сад № 47 «Чебурашка» г. Новоуральска. В исследовании принял участие 21 педагог, из них - 4 педагога со стажем работы до 3 лет, 10 педагогов - от 3 до 15 лет работы и 7 педагогов - свыше 15 лет работы.

На основании анализа психолого-педагогической литературы были выявлены следующие показатели профессиональной компетентности педагогов: самоактуализация личности и профессиональное мастерство.

Для определения уровня развития профессиональной компетентности педагогов ДОО нами были использованы следующие методики:

1. Анкета для выявления затруднений педагогов и специалистов.
2. «Диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО» (автор Т.В. Лаврентьева).
3. Самоактуализационный тест САТ Э. Шострома для определения уровня самоактуализации личности.

Представим краткое описание используемых методик. Подробное описание имеется в приложении 1.

Анкета для выявления затруднений педагогов в осуществлении образовательной деятельности.

В анкете содержится 12 вопросов предполагаемые ответы, на которые «Да», «Иногда/Часто», «Нет».

«Диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО», автор Т.В.Лаврентьева, направлена на выявление уровня профессиональной компетентности педагога ДОО.

В опроснике содержится 8 вопросов по блоку «Профессиональные знания» и 38 по блоку «Профессиональные умения».

На каждый вопрос дается ответ по шкале от 0 до 3 баллов:

3 балла - показатель присутствует в полной мере;

2 балла - показатель присутствует не в полной мере;

1 балл - присутствует в деятельности в меньшей мере;

0 баллов - показатель отсутствует.

По результатам подсчета общего количества баллов делается вывод об уровне профессиональной компетентности.

Оптимальный уровень профессиональной компетентности от 97 до 144 баллов; достаточный уровень от 49 до 96 баллов; критический уровень - от 48 до 20 баллов; менее 19 баллов - недопустимый уровень.

Самоактуализационный тест САТ Э. Шострома для определения уровня самоактуализации личности.

Самоактуализацией является сложное, комплексное качество личности. Тест САТ - помогает эти качества измерить. Он представляет собой опросник РОИ (Опросник личностных ориентаций) Эверетта Шострома.

В тесте 126 вопросов и 14 шкал, каждая из которых соответствует определённому свойству самоактуализирующейся личности.

2.2. Анализ результатов диагностического исследования уровня развития профессиональной компетентности воспитателей ДОО

Проанализируем полученные нами результаты диагностического исследования профессиональной компетентности педагогов ДОО отдельно по каждой методике (или отдельно по каждому показателю).

С педагогами ДОО было проведено анкетирование с целью выявления у них затруднений в профессиональной деятельности. По результатам, которого нами были выделены 2 затруднения: недостаточное владение способами, методами, приемами активизации детей и затруднение при подборе методических материалов к занятиям.

Количественные результаты диагностики уровня развития профессиональной компетентности педагогов ДОО по результатам анкетирования выявления затруднений педагогов и специалистов представлены на рисунке 1.

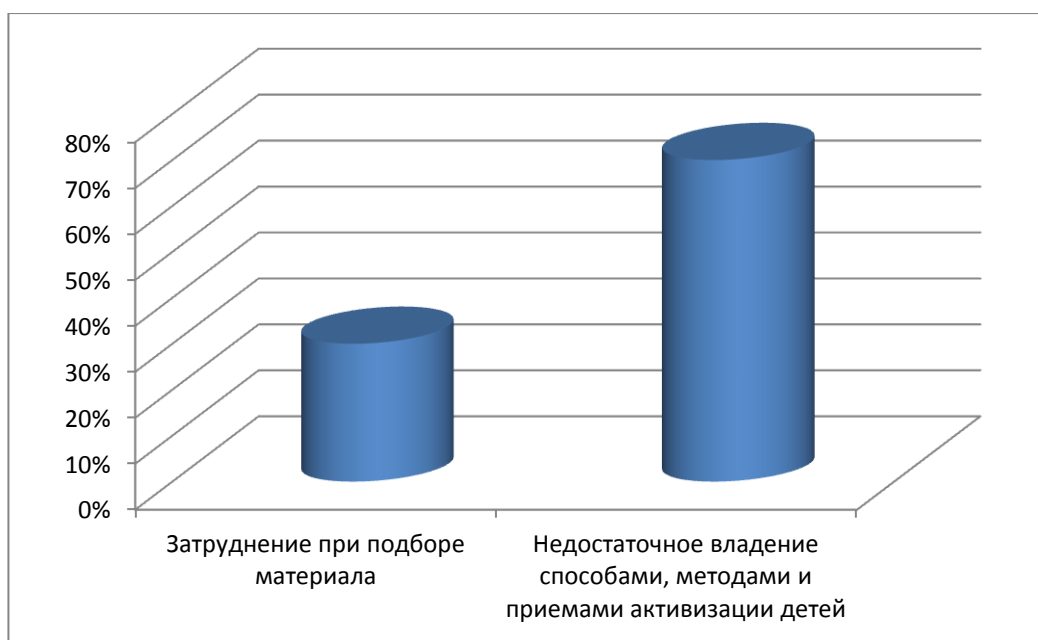


Рис. 1. Данные анкетирования педагогов с целью выявления затруднений в профессиональной деятельности (в %).

Результаты диагностического исследования по методике Т.В. Лаврентьевой «Диагностика уровня профессиональной компетентности

педагогов» показали, что 16 педагогов имеют достаточный уровень профессиональной компетентности, что составило 76 %, 3 педагога - оптимальный уровень - 15 %, 2 педагога (10%) - критический уровень развития профессиональной компетентности, с недопустимым уровнем педагогов не выявлено.

Таким образом, большинство педагогов показали достаточный уровень развития профессиональной компетентности.

Наилучшие результаты были получены в блоке «профессиональные умения» где нужно было выбрать один из критериев профессиональной компетентности. Это говорит о том, что у педагогов исследуемой группы в достаточной мере развиты профессиональные знания - педагоги знакомы с современными концепциями воспитания и обучения детей, владеют педагогическими технологиями, компетентны в вопросах преемственности между детским садом и школой и прочее.

Несколько иные результаты мы получили по блоку «профессиональные знания». От педагогов требовалось выбрать один из критериев профессиональной компетентности.

Полученный результат означает, что у педагогов принявших участие в исследовании в не полной мере развиты «профессиональные умения», т.е. обучающие, воспитательные, развивающие, аналитические, планирующие, коммуникативные, диагностирующие и исследовательские функции.

Результаты опроса мы внесли в индивидуальные карты и оформили в сводную таблицу 1.

Таблица 1

Сводная таблица по результатам диагностики уровня профессиональной компетентности педагогов по методике Т.В. Лаврентьевой (результаты в баллах)

Порядковый номер педагога	Уровень профессиональной компетентности педагога (в баллах)			
	Оптимальный	Достаточный	Критический	Недопустимый

Педагог 1	101			
Педагог 2		71		
Педагог 3		63		
Педагог 4		80		
Педагог 5	96			
Педагог 6		71		
Педагог 7		64		
Педагог 8		55		
Педагог 8		58		
Педагог 10	113			
Педагог 11		86		
Педагог 12		77		
Педагог 13		81		
Педагог 14		67		
Педагог 15		52		
Педагог 16		90		
Педагог 17		49		
Педагог 18 (молодой специалист)			41	
Педагог 19 (молодой специалист)		54		
Педагог 20 (молодой специалист)		61		
Педагог 21 (молодой специалист)			43	

Результаты диагностики уровня профессиональной компетентности представлены на рисунке 2.



Рис. 2. Изучение уровня профессиональной компетентности педагогов по методике Т.В. Лаврентьевой (результаты в %)

При помощи самоактуализационного теста САТ Э. Шострома было произведено тестирование педагогов, в результате которого мы определили уровень самоактуализации личности. Данные тестирования представлены в таблице 2.

Таблица 2

Результаты исследования уровня развития самоактуализации личности, как показателя профессиональной компетенции педагога ДОО (по методике САТ Э. Шостром).

№ педагога/специалиста	Познавательные потребности	Ценностные ориентации	Гибкость поведения	Сензитивность	Компетентность	Спонтанность	Самоутверждение	Самоопределение	Представление о природе и человеке	Синергия	Принятие агрессии	Контактность	Поддержка	Креативность
1	5%	3%	7%	3 %	7%	9%	3%	8%	24%	8%	0%	1%	0%	7%
2	61%	14%	3%	9 %	16%	37%	14%	30%	26%	27%	30%	20%	28%	20%

3	56%	14%	53%	4 %	28%	39%	24%	27%	21%	30%	34%	23%	27%	22%
4	46%	11%	9%	6%	25%	26%	12%	29%	24%	27%	35%	25%	22%	22%
5	55%	15%	57%	4%	26%	31%	12%	31%	29%	27%	28%	25%	29%	24%
6	46%	9%	4%	1%	32%	38%	9%	32%	25%	26%	27%	25%	27%	27%
7	63%	13%	26%	19%	27%	29%	34%	30%	26%	21%	26%	20%	27%	28%
8	22%	2%	4%	3%	7%	6%	2%	7%	6%	0%	6%	2%	8%	9%
9	22%	1%	5%	2%	4%	7%	2%	0%	6%	0%	6%	6%	7%	0%
10	52%	10%	44%	43%	26%	17%	24%	30%	26%	31%	27%	26%	27%	19%
11	54%	11%	57%	15%	25%	28%	30%	31%	26%	29%	28%	28%	25%	20%
12	46%	10%	43%	32%	24%	38%	37%	28%	28%	28%	28%	27%	5%	14%
13	44%	92%	42%	12%	27%	7%	20%	31%	28%	29%	30%	25%	28%	19%
14	43%	13%	51%	37%	25%	36%	12%	31%	22%	29%	25%	25%	19%	22%
15	45%	12%	46%	11%	25%	24%	22%	31%	20%	31%	31%	20%	20%	24%
16	44%	7%	60%	26%	26%	8%	20%	30%	28%	30%	28%	24%	26%	25%
17	42%	14%	51%	12%	26%	8%	25%	28%	24%	30%	29%	25%	29%	23%
18	46%	14%	43%	28%	10%	7%	15%	30%	27%	28%	29%	26%	30%	23%
19	48%	11%	46%	29%	27%	26%	10%	31%	27%	28%	30%	21%	24%	25%
20	42%	13%	47%	15%	23%	28%	22%	30%	28%	29%	27%	20%	23%	22%
21	41%	13%	49%	34%	28%	6%	33%	30%	27%	29%	29%	19%	26%	22%
ИТОГ	94%	98%	95%	92%	97%	154%	58%	55%	106%	109	114%	89%	122%	86%

Результаты исследования уровня развития самоактуализации личности, как показателя профессиональной компетентности педагогов ДОО представлены на рисунке 3.

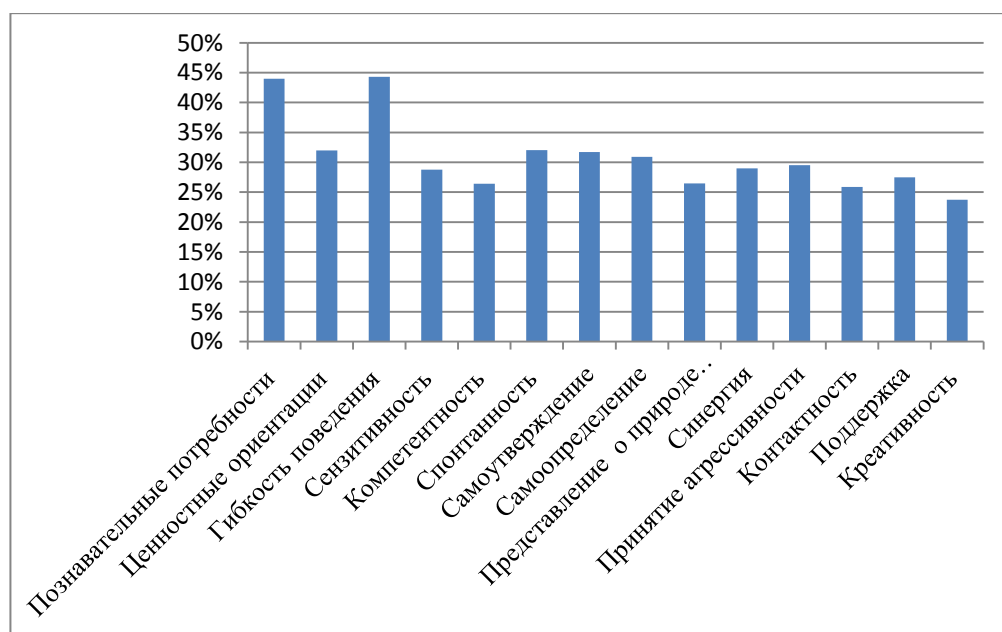


Рис 3. Особенности средних значений самоактуализации, как показателя профессиональной компетентности педагогов ДОО

Мы видим, что актуализированными являются показатели «познавательные потребности» (44%), и «гибкость поведения» (44%). То есть, педагоги в группе стремятся к приобретению знаний, способны адаптироваться к любым изменениям. Изучая актуальные потребности личности в качестве направленности, мы можем, сказать, что наблюдаемые ведущие потребности позволят педагогическим работникам совершать социальную и педагогическую деятельность.

Так же выявлены наименее актуализированные показатели по шкале:

- «креативность» - 24%,
- представления о природе человека» - 26,5%,
- «контактность» - 26%,
- «поддержка» - 27,5%
- «компетентность» - 26,5%,
- «сензитивность» - 29%,
- «синергия» - 29%,
- «принятие агрессии» - 29,5%,

Полученные значения по наименее актуализированным показателям можно объяснить отсутствием у педагогов потребности в профессиональном росте, в отсутствии желания налаживать межличностные взаимоотношения.

У опрошенных педагогов довольно низкая потребность в сплоченности коллектива, возникшая агрессия со стороны окружающих не принимается ими. Педагоги склонны к эгоистичной направленности, у них отсутствуют актуализированные потребности в оценивании мотивов других людей, и соответствующей реакции на поступки, выраженной в принятии.

Рассматривая средние значения, мы пришли к выводу, что часть педагогических работников испытывает потребность в разделении ценности

самоактаулизирующейся личности (32%), спонтанности (32%), самопринятия (31 %) и самоуважения (32 %).

Первые две шкалы свидетельствуют о готовности педагога к работе над собой, и этот фактор мы оцениваем, как положительный. Оставшиеся шкалы относятся к личной направленности педагогов и на наш взгляд позволяют реализовывать педагогическую деятельность более эффективно.

В ходе исследования, мы обратили внимание на довольно низкие показатели по остальным направлениям педагогической деятельности.

Напомним, что личностная направленность - это мотивы собственного благополучия, стремление к личному первенству и лидерству. Работу такой педагог воспринимает, как возможность удовлетворить свои желания.

Коллективистская направленность - поступки человека говорят о потребности в общении и к стремлению поддерживать хорошие отношения с коллегами по работе. Такой педагог проявляет интерес к совместной деятельности.

В деловой направленности преобладают мотивы, которые порождают и увлекают педагога в процессе деятельности.

Такой работник, стремится взаимодействовать со всем коллективом, добивается наибольшей продуктивности и сплоченности группы, старается доказать и аргументировать свою точку зрения, которую считает наиболее значимой и полезной для достижения поставленной задачи, но в то же время воспринимает мнения других людей.

После проведения теста и апробации его результатов мы пришли к выводу, что большинству педагогов не удастся достичь высоких результатов в своей деятельности, в результате преобладания личностных мотивов над профессиональными, т.к. доминирующий вид направленности педагога - «на себя» и «для себя».

Таким образом, по результатам анкетирования с целью выявления затруднений в профессиональной деятельности педагога ДОО мы получили следующие результаты: 30 % педагогов испытывают затруднения в подборе

материала к занятиям; 70% педагогов в недостаточной степени владеют способами, методами и приемами для активизации детской деятельности.

В результате проведения методики Т.В. Лаврентьевой «Диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов» нами были получены следующие данные:

- 16 (76%) педагогов имеют достаточный уровень профессиональной компетентности, этот процент составляют педагоги с педагогическим стажем более 10 лет;
- 3 педагога (16%) достигли оптимального уровня профессиональной компетентности - педагоги с педагогическим стажем до 10 лет;
- 2 молодых педагога (10%) выявлен критический уровень развития профессиональной компетентности.
- не допустимого уровня развития профессиональной компетентности выявлено не было.

По блоку «профессиональные умения» большинство педагогов ответили положительно, более низкие результаты мы получили по блоку «профессиональные знания».

По результатам исследования развития самоактуализации личности, как показателя профессиональной компетентности педагогов ДОО теста САТ Э.Шострома наиболее актуальными являются значения: «познавательные потребности» - 44% и «гибкость поведения» - 44%.

Оставшиеся показатели оказались наименее актуальными среди педагогов ДОО.

Результаты данного этапа подтвердили необходимость повышения уровня педагогической компетентности педагогов ДОО на основе реализации выявленных нами условий.

В следующем параграфе мы представим разработку проекта в данном направлении.

2.3. Разработка проекта методического сопровождения деятельности воспитателей ДОО

Современное образование находится на новом этапе развития, нацеленность на удовлетворение запроса общества, создание в дошкольной организации условий, направленных на всесторонне развитие педагога, мотивированность на проявление творчества - таков основной смысл организации процесса на личностно - ориентированной основе, которая является главной линией в современной системе образования.

Приоритетной задачей стандарта, прежде всего, является повышение профессиональной компетентности педагогически работников с целью реализации индивидуально - дифференцированного и системно - деятельностного подходов к организации образовательной деятельности воспитанников.

Т.е. учет индивидуальных, гендерных, возрастных и прочих особенностей детей.

Взаимодействие с родителями (законными представителями) ребенка как полноправных участников образовательного процесса.

Разумеется, что такие нововведения педагогам принять очень сложно, а порой не возможно в причину того, что в образовательной организации более половины педагога с опытом «старой» системы образования, когда педагог был «над детьми», а не выстраивал образовательный процесс исходя от интересов ребенка.

Возникает необходимость в разработке и реализации эффективной модели методического сопровождения педагога ДОО.

За основу при разработке данной модели было взято пособие Т.П.Колодяжной «Управление современной дошкольной образовательной организацией» [46].

Цель проекта: создать эффективные условия для развития профессиональной компетентности педагогов ДОО.

Для реализации поставленной цели были выбраны следующие задачи:

1. Выделить необходимые условия для формирования профессиональной компетентности педагога.
2. Разработать модель методического сопровождения педагогических работников для развития их профессиональной компетентности.

К составляющим профессиональной компетентности педагога относят:

- психолого-педагогическая компетентность - знания теории в вопросах индивидуальных особенностей психологических и физиологических особенностей дошкольников, способность применять эти знания при проектировании образовательной деятельности, умение определить уровень развития ребенка. Владение технологиями проектирования образовательной деятельности (анализ, умение ставить цели, анализировать и корректировать результаты деятельности).

- исследовательская компетентность - применение в практической деятельности экспериментальных и исследовательских методов с целью организации образовательного процесса: создание ситуаций для самостоятельного и непосредственного наблюдения за исследованиями детей, на основе которых устанавливаются причинно-следственные связи явлений и предметов окружающей действительности, делаются умозаключения и выводы, познают закономерности. Важной составляющей исследовательской компетентности педагога является его готовность к поиску и овладение необходимой информацией, возможности ее использования в условиях своей образовательной организации, группы.

- методологическая компетентность - умение педагога рассматривать воспитательное взаимодействие с ребёнком с трех позиций (ДОО, группа, ребёнок) совместная (партнёрская) деятельность взрослых и детей по достижению совместно поставленных целей и задач;

- коммуникативная компетентность - основывается на практическом владении приёмами общения, которые позволяют осуществить позитивное,

результативное взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса (дети, родители, педагоги).

- презентационная компетентность - способность презентовать результат своей деятельности в написании статей на образовательных сайтах, выступать на педагогических конференциях, на семинарах различного уровня, презентовать материалы из опыта работы по актуальным проблемам дошкольного образования на сайте дошкольного учреждения и т.д.

- икт-компетентность - практические навыки овладения компьютерными технологиями, позволяющие осуществлять подготовку к образовательной деятельности и ведению различной документации.

- акмеологическая компетентность - способность к профессиональному совершенствованию, умение отбирать наиболее значимые направления и формы деятельности для профессионального роста.

На основании этих компетенций выстраивается методическая работа в ДОО.

Методическая работа - это единая система взаимосвязанных между собой мер, которая нацеленная на улучшение качества и эффективности образовательного процесса через профессиональный рост педагогических работников, а так же развитие их творческого потенциала.

Методическая работа содержит следующие направления:

- методическое обеспечение, отбор, экспертизу, апробацию и введение в практику более эффективных моделей, методик, технологий развития детей). [10].

- методическое сопровождение (взаимодействие сопровождаемого и сопровождающего по вопросам выявления, информационного поиска и конструирования путей решения актуальных для педагогического работника проблем в его профессиональной деятельности).

Решение первой задачи происходит за счет организации работы методической службы по следующим направлениям деятельности:

- творческая деятельность;

- образовательная деятельность;
- демонстрация опыта педагогов.

Деятельность организована в форме университетов.

Работать над едиными задачами, направленными на развитие стратегии образовательного учреждения помогает то, что коллектив не делится на отдельные группы, а работает едино и слаженно.

В то же время каждый элемент модели самостоятелен и имеет свои задачи.

Основная функция «университета образования» это решение вопросов о повышении компетентности молодых педагогов, стаж работы которых составляет менее двух лет. Исходя из этого, за молодыми педагогами «закрепляются» педагоги - наставники, стаж которых равен десяти годам и имеющих первую или высшую квалификационные категории.

Осуществить индивидуальный и дифференцированный подход к каждому педагогу с учетом его квалификации, педагогического стажа и уровня образования удастся за счет того, что работа университета ведется по двум направлениям: «Факультет инновации» и «Школа молодого педагога».

«Школа молодого педагога» целенаправленно создана для того, чтобы помочь педагогам освоиться в ДОО, ознакомиться с нормативно - правовыми документами, получить помощь со стороны более квалифицированных педагогов по вопросам теории и методики дошкольного образования.

Педагог - «наставник», закрепленный за молодым педагогом курирует его в различных аспектах образовательной деятельности: организует цикл практикумов с целью передачи теоретического и практического опыта; различные формы проведения родительских собраний; открытые показы совместной образовательной деятельности с детьми.

«Факультет инновации» (входят педагоги, имеющие продолжительный стаж работы, первую или высшую квалификационную категорию) знакомит педагогический коллектив с инновационными разработками в области дошкольного образования: педагоги организуют на базе детского сада или за

его пределами, а так же в рамках региона различные конференции, семинары - практикумы, мастер - классы, круглые столы и пр. В процессе проведения, которых транслируют свой опыт.

«Университет творчества», неразрывно связан с «Факультетом инновации», его основная функция, это организация и стимулирование педагогов к проявлению творческой деятельности.

Возглавляет университет воспитатель по изобразительной деятельности (при наличии штатной единицы). При его отсутствии, обязанности на себя может взять любой педагог с педагогическим стажем не менее пяти лет.

Данный факультет был создан на основе потребностей педагогов ДОО, их интересов и возможностей.

«Университет опыта» позволяет компетентным педагогам обмениваться приобретенным опытом педагогической деятельности с молодыми педагогами через организованную работу «Факультета успеха».

Каждый университет составляет план работы с учетом годового плана методической работы организации. План работы составляется и реализуется в течение одного учебного года и утверждается на педагогическом совете.

Возглавляют университеты два - три педагога, которых выбирает коллектив на установочном педагогическом совете.

Контролируют работу университетов методический совет в состав, которого входит: заведующий образовательной организации, методист дошкольного образования и старший воспитатель детского сада.

Для наиболее эффективной организации разработанной нами модели методического сопровождения педагогов мы выдели условия, которые на наш взгляд повысят компетентность педагогических работников.

Прежде всего к

- В образовательном учреждении, прежде всего, должен преобладать демократический стиль общения. Данный стиль общения, как правило,

наиболее подходит для передачи знаний умений и навыков от опытного педагога к менее опытному.

Главной чертой демократического стиля является широкий контакт с людьми, проявление уважения и доверия, что в свою очередь способствует созданию эмоционально - положительного фона для взаимоотношений.

- При грамотном выборе стиля поведения руководитель организации создает эмоционально - психологический микроклимат в коллективе, в результате чего происходит сплочение коллектива, который более результативно работает над решением важных задач ДОО.

- Не менее важным остается и тот факт, что в организации должна быть создана мотивация работников в достижении успеха в профессиональном плане.

Выделим мотивы к профессиональному развитию: мотив самостоятельности, мотив успеха, мотив личностного саморазвития, мотив потребности в коллективе, мотив стабильности и пр.

Кратко охарактеризуем стимулы для использования мотивации в профессиональном развитии: разработка собственной педагогической технологии, направление на престижные курсы повышения квалификации, творческий отпуск продолжительностью один год (при непрерывном педагогическом стаже -10 лет), дополнительные дни к оплачиваемому отпуску, разработка и реализация проектов для получения гранта и прочее.

- Реализация технологии развивающего управления профкомпетентности на принципах педагогического проектирования.

Мы считаем, вышеописанные условия развития профессиональной компетентности педагога ДОО будут эффективны при их комплексной реализации.

Работа по разработке проекта может быть продолжена в дальнейшем.

Мы предполагаем, что результаты при реализации разработанного нами проекта будут следующими:

1. педагоги осознают необходимость в реализации ФГОСДО;

2. произойдет увеличение численности педагогически работников, повысивших свою профессиональную компетентность;
3. педагог самореализуется в профессиональной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования по теме « Условия развития профессиональной компетентности воспитателей дошкольной образовательной организации» были поставлены следующие задачи:

1. Осуществить теоретический анализ психолого-педагогической литературы по проблеме развития компетентности педагога дошкольного образовательной организации.
2. Выявить и описать характеристику профессиональной компетентности педагогов ДОО, а также условия развития компетентности.
3. Провести диагностическое исследование уровня развития профессиональной компетентности педагогов ДОО.
4. Разработать методические рекомендации для руководителя по реализации условий, способствующих развитию профессиональной компетентности педагогов ДОО.

Для решения первой и второй задачи была изучена и проанализирована психолого-педагогическая литература отечественных авторов по данной проблеме.

В параграфе «1.1» дано понятие «профессиональной компетентности» разных авторов: Л.И. Анцыферовой, С.А. Батышева, Ю.В. Варданян, И.О. Колесниковой, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, А.М. Новиковой и др.

Профессиональная компетентность в отечественной психолого-педагогической литературе рассматривается, как способность демонстрировать определенный уровень своей квалификации в оказании профессиональной услуги.

Профессиональная компетентность педагога системна и состоит из целого ряда компонентов, являющихся различными видами компетентностей, которые также являются системными образованиями.

Основными компонентами профессиональной компетентности педагога ДОО являются эмоционально-волевой, мотивационно - ценностный, когнитивный, коммуникативный и креативно - деятельностный компонент.

Так же нами рассмотрено понятие «профессионализм» - качество личности, в котором объединены индивидуальные и деятельностные стороны явления.

Профессиональная компетентность является составляющим звеном для профессионализма.

Профессиональная компетентность - это сочетание теоретической и практической готовности человека к педагогической деятельности.

Профессиональная компетентность - это и есть профессионализм и педагогическое мастерство педагога.

Критерием профессиональной компетентности являются результаты педагогической деятельности, авторитет педагога в определенной области знаний.

В параграфе «1.2» выделили основные требования к профессиональной компетентности педагога, раскрыли четыре компонента профессиональной компетентности: мотивационно - целевой, функциональный, коммуникативный и рефлексивный компоненты.

В параграфе «Условия развития профессиональной компетентности педагогов ДОО» выделены два вида условий развития профессиональной компетентности педагога: организационные и педагогические условия.

К организационным условиям мы отнесли:

- Руководителю образовательного учреждения, прежде всего, необходимо выбрать наиболее эффективный стиль управления - демократический.

Благодаря демократическому стилю управления повышается значимость каждого педагога для коллектива в целом, его заинтересованность в общих результатах деятельности.

- В коллективе должен быть создан положительный эмоционально - психологический микроклимат, который не только позитивно воздействует на психологию каждого педагога, но и на показатели организации.

Если климат в коллективе позитивный, то коллеги доверяют друг другу, чувствуют стабильность и защищенность, готовы справляться с трудностями, идут на компромисс и проявляют желание к самоорганизации.

- В ДОО должна быть создана система эффективного стимулирования работников, направленная на мотивацию педагогов к самообразованию и самореализации.

- Разработка и реализация эффективных технологий развивающего управления профессиональной компетентностью с целью улучшения условия для формирования профкомпетентности.

Педагогические условия: методическая служба, ИКТ - технологии, повышение квалификации, аттестация педагогических работников и инновационная деятельность.

Для диагностики уровня развития профессиональной компетентности педагогов ДОО нами использовались следующие методики:

1. Анкета для выявления затруднений педагогов и специалистов.
2. «Диагностика уровня профессиональной компетентности педагогов ДОО» (автор Т.В. Лаврентьева).
3. Самоактуализационный тест САТ Э. Шострома для определения уровня самоактуализации личности.

Диагностическое исследование уровня развития профессиональной компетентности педагогов ДОО показало, что 16 педагогов имеют достаточный уровень профессиональной компетентности, что составляет 76 %, 3 педагога - оптимальный уровень - 15 %, 2 педагога (10%) - критический уровень развития профессиональной компетентности, с недопустимым уровнем педагогов не выявлено.

В практической части нашей работы был разработан проект проекта методического сопровождения деятельности педагогов ДОО, подобраны

активные методы работы с педагогами, а так же нетрадиционные формы организации методической работы на советах педагогов. Приложение 2.

Разработан план наставничества для педагога - наставника и молодого специалиста. Приложение 2. Таблица 5. Цель и задачи достигнуты.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеева, Л. П. Преподавательские кадры: проблемы профессиональной компетентности [Текст] / Л.П. Алексеева, Н.С. Шаблыгина. - М. : НИИВО.- 2014. - 141 с.
2. Андриенко, Е. В. Психолого - педагогические основы формирования профессиональной компетентности педагога [Текст] / Андриенко Е.В. – Новосибирск : НГПУ, 2012. – 266 с.
3. Андреев, В. И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития [Текст] / В. И. Андреев. - 3-е изд.- Казань : центр инновационных технологий.- 2012.- 307 с.
4. Аминов, Н. А. Диагностика педагогических способностей [Текст] / Н. А. Аминов. М. : Издательство "Институт практической педагогики и психологии", Воронеж : НПО "МОДЭК", 2017. - с. 29-31. - 80 с.
5. Атнахова, Л. Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения [Текст] / Атнахова Л. Н. Дис.на соиск. степ. канд. пед. наук.- Екатеринбург.-2016.-177 с.
6. Бабанский, Ю. К. Методическая работа в образовательном учреждении: организация и управление [Текст] / под ред. Ю. К. Бабанского.- М.: Педагогика.- 2018.- 335с.
7. Бахмутский, А. Е. Аттестация педагогических работников: Концепция экспертизы профессиональной деятельности педагогов [Текст] / А. Е. Бахмутский, И. В. Гладкая, Е. Н. Глубокова и др. - СПб. : Свое издательство, 2013. - 57 с.
8. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований [Текст] / Бабанский Ю. К.- М. : Педагогика.- 2012.- 197 с.
9. Бабанский, Ю. К. Оптимизация учебно - воспитательного процесса [Текст] / Ю. К. Бабанский.- М. : Просвещение.- 2012.- 162 с.

10. Багаутдинова, С. Ф. Особенности методической работы в дошкольном образовательном учреждении [Текст] // Багаутдинова, С.Ф. Управление дошкольным образовательным учреждением. 2014. № 3. - С. 29.
11. Банщикова, Т. Н. Профессиональная компетентность как фактор профессиональной успешности педагога [Текст] // Банщикова Т. Н. / Акмеология. -2017. - № 1. С. 25.
12. Безделина, Р. П. Повышаем квалификацию педагогов [Текст] / Р. П. Безделина // Дошкольное воспитание. 2013. № 7. С.127 - 131.
13. Белая, К. Ю. Методическая работа в ДОО [Текст]: Анализ, планирование, формы и методы / К.Ю. Белая - М.: ТЦ Сфера, 2016. - 281с.
14. Белая, К. Ю. Система управления дошкольным образовательным учреждением [Текст] / автореф. канд.пед.наук. - М. : МГУ.- 2018. -25 с.
15. Белкин, А. С. Педагогический мониторинг [Текст] / А. С. Белкин, В. Д. Жаворонков.- Екатеринбург : екатеринбургский гос. пед. ун-т.- 2017.-157 с.
16. Беляева, И.С. Система работы старшего воспитателя с молодыми специалистами [Текст] / И. С. Беляева // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. 2015. № 11. С. 6-15.
16. Бессолицина, Р. В. Инновационные подходы к организации научно - методической работы [Текст] / Р. В. Бессолицина // Методист.- 2016.- №1.- С. 25-29.
17. Битянова, М. Р. Практическая психология в образовательном учреждении/ М. Р. Битянова. - М.: Совершенство, 2017. - 296 с.
18. Большой орфографический словарь русского языка: более 107 000 слов [Текст] / под ред. С. Г. Бархударова, И. Ф. Протченко и Л. И. Скворцова. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Оникс [и др.], 2017. - 115 с.
19. Богославец, Л. Г. Менеджмент в профессиональной деятельности молодого руководителя ДООУ [Текст] /Л.Г. Богославец, О.И. Давыдова // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2017. - № 5. - С. 8 - 14.

20. Беспалько, В.П. Слагаемые педагогических технологий [Текст] / В. П. Беспалько.- М. : Педагогика.- 2014.-192 с.
21. Буланова - Топоркова, М. В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие [Текст] / М. В. Буланова - Топоркова. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2012. - 544 с.
22. Блохина, Е. В. Методическая работа: понятие, и управление [Текст] / Е. В. Блохина.- Курган.- 2013.-С. 34- 39.
23. Варданын, Ю. В. Становление и развитие профессиональной компетентности педагога [Текст]/ Ю.В. Варданын/ под науч. ред. В.А. Сластенина. - М.: Изд-во МПГУ, 2014. – 180 с.
24. Васильева А.И. Методист детского сада. - М., Просвещение, 2011. - 143 с.
25. Васягина, Н.Н. Оптимизация профессионально-личностной направленности педагога: учеб. пособие [Текст]/ Н. Н. Васягина, Н.Ю. Марчук; Урал. гос. ун-т. - Екатеринбург, 2013. - 195 с.
24. Виноградова, Г.А. Профессиональная мотивация и направленность личности педагога [Текст] / Виноградова, Г.А.- М. :Педагогика. - 2015. - №4 (126). - С.197-200.
26. Введенский, В. Н. Непрерывное профессиональное образование [Текст] / В. Н. Введенский // Социально-гуманитарные знания. - М.: Изд-во МПГУ, 2014. -№ 3. - 208 с.
27. Вершинина, Н. Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду: справочно-методические материалы / Н. Б. Вершинина, Т. И.Суханова - Волгоград : Учитель, 2008. - 198 с.
28. Веселова, Т. Б. совершенствование методической работы с педагогическими работниками ДОУ / Т.Б. Веселова.- СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО - ПРЕСС».- 2012.- 96 с.
- 29.Виноградова, Н. А. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст] /Н.А. Виноградова, Н. В. Микляева - М.: АЙРИС ПРЕСС,2016.-177 с.

30. Волобуева, Л. М. Работа старшего воспитателя ДООУ с педагогическими кадрами [Текст] / Л. М. Волобуева. – М.: ТЦ Сфера, 2015. - 237 с.
31. Гончарова, С. Ж. Содержание и структура методической деятельности в педагогической системе: дис. канд. пед. наук. [Текст] / С. Ж. Гончарова. - М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. - 2018.- 137 с.
32. Дуброва, В. П. Организация методической работы в дошкольном учреждении [Текст] / В. П. Дуброва, Е. П. Милашевич. - М.: Новая школа, 2015. - 198с
33. Дударева Л. П. Методическая работа в системе общего образования РФ [Текст] / Л. П. Дударева, А. И. Панова // Методист. - 2015.- № 2.- С. 21- 25
34. Дружинин, В. И. Методическая работа в образовательном учреждении [Текст] / В. И. Дружинин. - Курган : ИРОСТ.- 2014.- 138 с.
35. Дружинин, В. И. Теория и практика менеджмента в образовании [Текст] В. И. Дружинин. - Курган : ИТКиПРО. -2016.- 81 с.
36. Дружинин, В. И. Управление муниципальной системой образования [Текст] / В. И. Дружинин. - М. : Мнемозина. - 2015.- 169 с.
37. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования [Текст] / Зеер Э. Ф., Учеб.пособие. - 2-е изд., перераб. - М.: Издательство Московского психолого - социального института / Э.Ф. Зеер.- 2013. - 380с.
38. Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студентов вузов [Текст] / Э. Ф. Зеер. - 2-е изд., перераб., доп. - М. : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга.- 2013. 376 с.
39. Жуйкова, Т. П. Педагогическая направленность и профессионально значимые качества педагогического работника [Текст]// Молодой ученый. 2014. №6. С. 705- 708.
40. Ильенков, Л. И. Теория и практика управления методической работой в образовательных учреждениях [Текст] / Л.И. Ильенков.- М.: АРКТИ.- 2013.- 93 с.

41. Карпова, Л. С. Психолого-педагогическое сопровождение молодого специалиста в ДОУ [Текст] / Л. С. Карпова, Ю. В. Тимофеева // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2015. - N 3. - С. 86 - 90.
42. Кибанов, А. Я. Управление педагогическим персоналом [Текст] / А. Я. Кибанов, Н. В. Федорова. - М. : Изд. Финстатинформ, 2017. - 589 с.
43. Кирдянкина, С. В. Научно-методическое сопровождение профессионального роста педагога [Текст] / автореф. дис. канд. пед. наук / С. В. Кирдянкина. - Хабаровск, 2011. - 23 с.
44. Клыбин, А. Б. Комплект методического обеспечения по учебной дисциплине «Педагогические технологии» учебно - методическое пособие [Текст]/ А.Б. Клыбин. - Н. Новгород: ВГИПА. - 2014.- 77 с.
45. Кокошкина, О. В. Как организовать работу по самообразованию [Текст] / О.В.Кокошкина // Дошкольное воспитание. -2017. - № 10. - С.3-5.
46. Колодяжная, Т. П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением: Практическое пособие. Часть 1 [Текст] / Т. П. Колодяжная. - М. : УЦ Перспектива, 2018.- 217с.
47. Коновалова, И. Г. Проффессиональная адаптация молодых педагогов [Текст] / И.Г. Коновалова // Справочник старшего воспитателя дошкольного учреждения. - 2016. - N 10. - С. 25-27.
48. Корешкова М. Н., Рыжевская М. А. Профессиональная компетентность педагога дошкольного образования // Молодой ученый. 2016. №24. С. 454-461.
49. Кузнецова, Е. А. Создание условий для самореализации молодого педагога [Текст] / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Методист. - 2016. - N 7. - С. 63-65.
50. Кузнецова, Е. А. Что требуется для саморазвития начинающего воспитателя [Текст] / Е. А. Кузнецова, В. В. Кухлинская // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2014. - N 2 - С. 20 - 22.
51. Кузьмина, Т. С. План работы педагогической гостиной молодого педагога [Текст] / Т. С. Кузьмина // Управление ДОУ. -2015. - № 5. –с.33-35.

52. Кузьмина А. В. Методы системного педагогического исследования. - Л.: 1980. - С.123.
53. Кухарев И. В. На пути к профессиональному совершенству: Кн. для учителя. - М. : Просвещение, 1990. - 159. - (Мастерство учителя; идеи, советы, предложения). - 160 с.
54. Лосев, Н. П. Управление методической работой в современном ДОО [Текст] / Н. П. Лосев. - М. : ТЦ Сфера. - 2015.- 81 с.
55. Майер, А. А. Сопровождение профессиональной успешности педагога ДОО: методическое пособие [Текст] / А. А. Майер. – М.: ТЦ Сфера, 2012. - 126с.
56. Майер, А. А. Философия дошкольного образования: генезис и перспективы [Текст] / А. А. Майер // Мир детства и образование: сборник материалов III Международной научно-практической конференции. Магнитогорск: МаГУ, 2009.
57. Макарова, Т. Н. Планирование и организация методической работы в ДОО [Текст] / Т. Н. Макарова. - М.: Педагогический поиск. - 2012.- 161 с.
58. Мардахаев, Л. В. Социально-психологическое сопровождение и поддержка педагога в жизненной ситуации [Текст] / Л.В. Мардахаев// Педагогическое образование и наука. - 2013. - № 6. - С. 7- 10.
59. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание». - 2016.- 313 с.
60. Майоров, А. Н. Мониторинг в образовании. Книга 2 [Текст] / А.Н. Майоров. - СПб.: Издательство «Образование - культура», 2018. - 354 с.
61. Микляева, Н. В. К проблеме формирования традиции наставничества в ДОО [Текст] / Н. В. Микляева //Ребенок в детском саду. - № 6. - с. 27-30
62. Микляева, Н. В. Инновации в детском саду [Текст] /Н. В. Микляева - М. : АЙРИС ПРЕСС, 2008.-155с.

63. Микляева, Н. В. Формирование индивидуального стиля педагогической деятельности [Текст] / Н. В. Микляева // Ребенок в детском саду. - 2014. - N 5. - С. 33 – 34.

64. Мих, Е. В. Адаптация молодых специалистов в ДОО [Текст] / Е. В. Мих // Управление дошкольным образовательным учреждением. - 2008. - N 8. - С. 24-27.

65. Моисеев, А. М. Основы стратегического управления ДОО: учебное пособие [Текст]/А. М. Моисеев, О. М. Моисеева. - М.: Центр педагогического образования. - 2017.- 253 с.

66. Мудрик, А. В. Социальная педагогика: учеб. для студ. пед. вузов [Текст]/ под ред. В. А. Сластенина. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Академия, 2016. - 200 с.

67. Немов, Н. В. Управление методической работой в ДОО [Текст] / Н. В. Немов. - М.: Сентябрь. - 2014.- 176 с.

68. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог, (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) воспитатель, учитель» (приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н, зарегистрирован в Минюсте России 06.12.2013 № 30550) [Текст] // Вестник образования России. - 2014. - №2, январь. - С. 10-36.

69. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка : около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений [Текст] / С. И. Ожегов ; под ред. Л. И. Скворцова. - 26-е изд., испр. и доп. - М. : Оникс [и др.], 2017. - 1359 с.

70. Подласый, И. П. Педагогика [Текст] / И. П. Подласый. - М.: ВЛАДОС. - 2016.- 432 с.

71. Поташник, М. М. Управление развитием современной ОО [Текст] / М. М. Поташник, М. М. Моисеев. - М. : Новая школа. - 2017.- 350 с.

72. Поташник, М. М. Управление качеством образования [Текст] / под ред. М. М. Поташника. - М.: Педагогическое общество России. - 2014.- 448 с.

73. Пугачёва, М. Л. Профессиональная компетентность: сопровождение молодых специалистов в процессе её становления [Текст] / М. Л. Пугачёва // Практика управления ДОУ. - 2011. № 2. С. 35 – 40.

74. Радионова, Н. Ф. Перспективы развития педагогического образования [Текст] / Н. Ф. Радионова, А. П. Тряпицына // Человек и образование. - 2016. - № 4-5. - С. 7-14.

75. Рогов, Е. И. Взаимосвязь профессионально-личностной направленности будущих педагогов с их представлениями о профессии [Текст] / Е. И. Рогов, О. С. Моисеенко // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. - 2016. - № 8. - С. 69-76.

76. Сазонова, С. Е. Наставничество в детском саду [Текст] / С.Е. Сазонова // Справочник руководителя дошкольного учреждения. - 2014. - № 5.

77. Симонов, В. П. Менеджмент в педагогике [Текст]/ В. П. Симонов. - М. : Просвещение. - 2014.- 152 с.

78. Профессиональная педагогика: учебник / под ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова - Издание 3-е, перераб. - М. : Ассоциация «Профессиональное образование», 2010. - 159 с.

79. Симонов, В. А. Менеджмент в педагогике: 50 ноу - хау в области управления образовательным процессом. Учебное пособие [Текст]/ В. А. Симонов. - М. : Российское педагогическое агенство.- 2017.- 264 с.

80. Соколова, С. В. Формирование педагогической компетентности будущих преподавателей дошкольной педагогики / С. В. Соколова // Начальная школа плюс До и После. - 2013. – № 9. - С. 47 - 49.

81. Тимофеева, Л. Л. Повышение профессиональной компетентности педагога дошкольного образования. Выпуск 2. Учебно-методическое пособие [Текст]/ Тимофеева Лилия Львовна. - М. : Педагогическое общество России, 2013. - 265 с.

82. Третьяков П. И., Митин С. Н., Бояринцева Н. Н. Адвптивное управление педагогическими сиситемами: Учебное пособие. М. :Академия, 2003. - 378 с.

83. Управление дошкольным образованием [Текст] / под ред. Н. А. Виноградовой. Н. В. Микляевой.- Магнитогорск : Юрайт.- 2017.- 396 с.

84. Федеральный Государственный образовательный стандарт дошкольного образования [Текст]: утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013г., №1155 / Министерство образования и науки Российской Федерации. - Москва: 2013г.

85. Федосова, Л. П. Методическая служба как фактор повышения качества профессионального образования [Текст] / Л. П. Федосова.- М. : Оренбург.- Изд-во ООИПКРО.- 2016.- 211 с.

Анкета для выявления затруднений педагогов.

Таблица 3

п/п	Вопросы для педагогов	да	Иногда/частично	нет
1	Довольны ли Вы уровнем вашей профессиональной компетентности?			
2	Связываете ли Вы свои трудности с тем, что недостаточно глубоко владеете теоретические основы детской педагогики и психологии?			
3	Возможно, Ваши затруднения связаны с тем, что Вы овладели не всеми способами, методами, приемами активизации воспитанников?			
4	Вызывает ли у Вас затруднение планирование			
	- образовательной деятельности			
	- работы с родителями (законными представителями)			
5	Вызывает ли у Вас трудности при подборе наиболее эффективных форм для организации деятельности воспитанников?			
6	Применение разнообразного дидактического материала вызывает затруднение?			
7	Считаете ли Вы целесообразным углубить свои профессиональные знания по вопросам:			
	внедрения инновационных педагогических технологий			
	методы и приемы развивающего обучения			
	анализ и оценка результатов своей деятельности и деятельности воспитанников			
8	Испытываете ли вы трудности:			
	при подборе материалов к образовательной деятельности			
	в планировании работы над каким - либо проектом			
9	В какой методической помощи Вы нуждаетесь:			
	в семинарах по педагогике, практикумах			
	в индивидуальных методических консультациях			
	в просмотре совместной деятельности у опытных педагогов			
	в выборе способов организации самостоятельной деятельности детей			
	создание благоприятного микроклимата в группе			
10	Применяете ли Вы в своей работе педагогические инновации			
11	Владеете ли Вы средствами ИКТ			
12	Применяете ли Вы в работе здоровьесберегающие технологии			

Диагностическая карта профессионального мастерства педагога ДОО (Т. В. Лаврентьева)

Ф.И.О. педагога _____

Прошу Вас заполнить диагностическую карту. Оцените, пожалуйста, Ваш уровень профессиональной компетентности по 4 - х балльной шкале:

3 балла – высокий показатель;

2 балла - показатель присутствует не в полной мере;

1 балла - присутствует в деятельности в меньшей мере;

0 баллов - показатель отсутствует

Таблица 4

Блок	Критерии	Баллы
1. Профессиональные знания	1. Знаете ли Вы нормативно - правовых законов дошкольного образования?	
	2. Знаете ли Вы концепций воспитания и педагогические технологии?	
	3. Знакомы ли Вы с содержанием основной образовательной программы детского сада?	
	4. Знаете ли Вы психологические, педагогические основы обучения, развития и воспитания дошкольников?	
	5. Знаете ли Вы проблемы преемственности между детским садом и школой?	
	6. Знакомы ли Вы с программами и методиками развития ребенка?	
	7. Знаете ли Вы содержания регионально образовательного компонента?	
	8. Знаете ли Вы формы, методы, средства и приемы взаимодействия с родителями (законными представителями)?	
Педагогические умения	Обучающая функция:	
	1. Учитываете ли Вы индивидуально – дифференцированный подход в воспитании и развитии ребенка?	
	2. Используете ли Вы в практической деятельности развивающие программы и методики, направленные на развитие и воспитание ребенка?	
	3. Производите ли отбор оптимальных и эффективных форм, методов, средств и приемов обучения и воспитания в соответствии с целями и задачами ООП?	
	4. Выстраиваете ли Вы педагогический процесс на основе результатов мониторинга развития ребенка?	
	5. Планируете ли процесс самостоятельного развития ребенка?	

6. Создаете ли условия, направленные на поддержку самостоятельного ознакомления ребенка с окружающим миром?	
7. Используете ли Вы инновационные педагогические технологии обучения и воспитания, направленные на активацию познавательной деятельности?	
8. Реализуете ли Вы индивидуальный подход в обучении и воспитании ребенка?	
9. Владеете ли Вы разнообразными способами оценки детской деятельности?	
10. Владеете ли Вы способами поиска необходимой информации, навыками её интерпретации?	
Воспитывающая и развивающая функция:	
1. Отбираете ли Вы содержание, формы и методы работы, Направленные на развитие личности: самостоятельности, ответственности, активности, индивидуальности, самоорганизации и самоуправления?	
2. Обеспечиваете ли Вы социальное взаимодействие между детьми и взрослыми?	
3. Строите ли Вы педагогический процесс с учетом уровня личностного развития воспитанников?	
Организационно-педагогическая функция:	
1. Владеете ли Вы способами организации педагогического процесса в 3-х основных блоках: организационное обучение, совместная и самостоятельная деятельность с детьми?	
2. Владеете ли Вы фронтальными, подгрупповыми, парными и индивидуальными формами организации детей?	
Планово-прогностическая (планирующая) функция:	
1. Умеете ли Вы сопоставлять собственное планирование с программным содержанием и планами работы ДОО?	
2. Умеете ли Вы формулировать цели и систему задач воспитательно - образовательного процесса?	
3. Умеете ли Вы отбирать формы, методы, средства и приемы в соответствии с программным содержанием и возрастными особенностями воспитанников?	
4. Умеете ли Вы осуществлять межпредметные связи в педагогическом процессе?	
5. Умеете ли Вы планировать воспитательно- образовательную деятельность с детьми?	
Коммуникативная функция:	
1. Умеете ли Вы находить общий язык с воспитанниками, коллегами и родителями?	
2. Умеете ли Вы находить индивидуальный подход к воспитанникам и другим людям?	
Диагностическая функция:	
1. Владеете ли Вы методами педагогического мониторинга?	
2. Используете ли результаты мониторинга развития (педагогического, психологического, медико - социального) в определении задач, содержания различных форм и методов работы	

	с воспитанниками?	
	Исследовательская функция:	
	1. Вы ориентируетесь в научно-педагогической литературе по вопросам воспитания, обучения и развития, оздоровления детей?	
	2. Выделяете ли проблему, её актуальность, цели, задачи и гипотезу исследования, методику экспериментальной работы, интерпретируете её результаты?	
	3. Разрабатываете ли Вы (или отбираете из существующих) адекватные задачам исследования методику мониторинга?	
	4. Анализируете ли Вы результаты своей педагогической деятельности?	
	5. Внедряете ли результаты научных исследований?	
	Аналитическая функция:	
	1. Умеете ли Вы определять степень достижения поставленных целей на основе критериев оценки знаний, умений, навыков, отношения к окружающему миру и поведения детей?	
	2. . Умеете ли Вы устанавливать причины слабости педагогических воздействий, недостатки в своей деятельности?	
	3. . Умеете ли Вы на основе анализа ставить новые цели и задачи собственной деятельности?	
	Корректирующая функция:	
	1. Умеете ли Вы строить педагогический процесс с учетом результатов образовательного мониторинга?	
	2. . Умеете ли Вы разрабатывать индивидуальный образовательный маршрут для каждого ребенка?	
	3. Умеете ли Вы управлять поведением и активностью детей?	
	Гностическая функция:	
	1. Умеете ли Вы строить программу профессионального совершенствования и самообразования?	
	2. Умеете ли Вы анализировать, оценивать и корректировать свою педагогическую деятельность?	
	3. Умеете ли Вы сопоставлять свой опыт с достижениями науки и других педагогов?	
	4. Умеете ли Вы предвидеть последствия своих действий?	
	5. Умеете ли Вы прогнозировать развитие тех или иных качеств ребенка?	
	Итого баллов	
	Уровень:	

За каждый показатель проставляются баллы и высчитывается общая сумма показателей. Если воспитатель набирает: от 97 до 144 баллов - уровень педагогической компетентности оптимальный;

от 49 до 96 баллов - уровень педагогической компетентности достаточный;

от 20 до 48 баллов - уровень педагогической компетентности критический;

- менее 19 балла - уровень педагогической компетентности недопустимый.

Приложение 1

Самоактуализационный тест САТ Э. Шострома для определения уровня самоактуализации личности.

Цель: определение уровня самоактуализации личности.

Инструкция. Данный тест предназначен для диагностики уровня самоактуализации личности педагога. В каждом пункте теста содержатся два варианта выбора высказывания А и Б.

Внимательно прочитайте каждое из двух высказываний и отметьте то, которое в большей степени соответствует вашей точке зрения.

Стимульный материал:

1. А) Я верю в себя только тогда, когда чувствую, что могу справиться со всеми поставленными передо мной задачами. Б) Я верю в себя и тогда, когда мне кажется, что не могу справиться со всеми стоящими передо мной задачами.

2. А) Я часто смущаюсь, когда меня хвалят, говорят комплименты. Б) Я не смущаюсь, когда мне говорят комплименты.

3. А) Мне кажется, что каждый человек может прожить свою жизнь так, как ему хочется, Б) Мне кажется, что человек имеет практически не имеет шансов прожить свою жизнь так, как ему хотелось бы.

4. А) Я всегда чувствую в себе силы для преодоления каких - либо жизненных невзгод, Б) Я практически не чувствую в себе силы для преодоления жизненных невзгод.

5. А) Я чувствую угрызения совести, когда обижаюсь на тех, кого люблю. Б) Я не чувствую угрызений совести, когда обижаюсь на тех, кого люблю.

6. А) В сложных ситуациях надо действовать уже проверенными способами, это гарантирует успех, Б) В сложных ситуациях всегда надо искать новые решения.

7. А) Для меня очень важно, принимают ли другие люди мою точку зрения, Б) Для меня не важно, принимают ли другие люди мою точку зрения,

8. А) Мне кажется, что человек должен спокойно относиться к тому негативному, что он может услышать о себе от других людей, Б) Мне понятно, когда люди обижаются, услышав что-то негативное в свой адрес.

9. А) Я могу безо всяких угрызений совести отложить важное дело на завтра то, хотя должен сделать сегодня. Б) Меня мучают угрызения совести, если я откладываю важное дело на завтра то, которое должен сделать сегодня.

10. А) Я иногда злюсь так, что мне хочется наброситься на людей. Б) Я никогда не злюсь настолько, чтобы мне хотелось наброситься на людей.

11. А) Мне кажется, что в будущем меня ждет только хорошее, Б) Мне кажется, что моем будущем будет мало хорошего.

12. А) Человек должен оставаться во всем и всегда честным. Б) Бывают ситуации, когда человек имеет право быть нечестным.

13. А) Взрослые никогда не должны сдерживать любознательность ребенка, даже если ее удовлетворение может повлечь отрицательные последствия. Б) Не стоит поощрять излишнее любопытство ребенка, если оно может привести к негативным последствиям.

14. А) У меня часто возникает потребность найти обоснование своим действиям, которые я совершаю только потому, что мне этого захотелось. Б) У меня никогда не возникает потребности в обосновании своих действий, которые я совершаю просто потому, что мне этого очень хочется.

15.А) Я всячески стараюсь избегать огорчений. Б) Я не считаю нужным для себя избегать огорчений.

16. А) Я часто испытываю чувство беспокойства, когда думаю о будущем, Б) Я редко испытываю чувство беспокойства, когда думаю о будущем.

17. А) Я не отступаю от своих принципов даже ради того, чтобы совершить нечто полезное, за что люди были бы благодарны мне. Б) Я хотел бы совершить нечто полезное, за что люди были бы благодарны мне, даже если ради этого нужно было бы отойти от своих принципов.

18. А) Мне кажется, что большую часть времени я не живу, а как бы готовлюсь к жизни в будущем. Б) Мне кажется, что большую часть времени я живу настоящим уже сейчас, а не готовлюсь к будущей настоящей жизни.

19. А) Обычно я говорю и делаю то, что считаю для себя нужным, даже если это грозит осложнениями в отношениях с моими близкими. Б) Я стараюсь не говорить и не делать того, что может грозить осложнениями в отношениях с моими близкими.

20. А) Люди, которые проявляющие интерес ко всему на свете, иногда меня очень раздражают. Б) Люди, проявляющие интерес ко всему на свете, всегда вызывают у меня симпатию.

21. А) Мне не нравится, когда люди проводят много времени в несбыточных мечтаниях. Б) Мне кажется, что нет ничего плохого в том, что люди тратят слишком много времени на несбыточные мечтания.

22. А) Я часто задумываюсь о том, правильно ли я вел себя в тех или иных ситуациях. Б) Я крайне редко задумываюсь о том, правильно ли я вел себя в тех или иных ситуациях.

23. А) Мне кажется, что любой человек по своей природе способен преодолевать трудности, которые ставит перед ним жизнь. Б) Я не думаю, что любой человек по своей природе способен преодолевать трудности, которые ставит перед ним жизнь.

24. А) Главное в нашей жизни всегда творить, создавать что-то новое, Б) Главное в нашей жизни приносить пользу.

25. А) Мне кажется, что было бы лучше, если бы у большинства мужчин преобладали традиционно мужские черты характера, а у женщин традиционно женские. Б) Мне кажется, что было бы лучше, если бы мужчины и женщины совмещали в себе традиционно мужские и традиционно женские черты характера.

26. А) Два человека лучше ладят между собой, когда каждый из них старается, доставить удовольствие другому даже в противовес свободному выражению своих чувств. Б) Два человека лучше ладят между собой, если каждый из них старается, прежде всего выразить свои чувства в противовес стремлению доставить удовольствие другому.

27. А) Жестокие и эгоистичные поступки, которые совершает человек, являются естественными проявлениями его человеческой природы. Б) Жестокие и эгоистичные поступки, которые совершает человек, не являются естественными проявлениями его человеческой природы.

28. А) Я всегда уверен в себе. Б) Чаще всего я не уверен в себе.

29. А) Осуществление моих планов в будущем зависит от того, будут ли у меня близкие друзья. Б) Осуществление моих планов в будущем незначительно зависит от того, будут ли у меня близкие друзья.

30. А) Мне кажется, что наиболее важным для человека является его любимая работа. Б) Мне кажется, что наиболее важным для человека является его семейная жизнь.

31. А) Я никогда не сплетничаю. Б) Мне приятно посплетничать.

32. А) Я смирился с противоречиями в самом себе. Б) Я не могу и не смогу смириться с противоречиями в самом себе.

33. А) Если незнакомый человек оказывает мне услугу, то я чувствую себя обязанным ему. Б) Если незнакомый человек оказывает мне услугу, то я не чувствую себя обязанным ему.

34. А) Иногда мне бывает трудно быть искренним, даже если мне этого очень хочется. Б) Мне всегда удается быть искренним, даже если мне этого не хочется.

35. А) Меня иногда беспокоит чувство вины. Б) Меня очень часто беспокоит чувство вины.

36. А) Я чувствую себя ответственным за то, чтобы у тех, с кем я общаюсь, было всегда настроение. Б) Я не чувствую себя ответственным за то, чтобы у тех, с кем я общаюсь, всегда было хорошее настроение.

37. А) Мне кажется, что каждому человеку необходимо иметь представления об основных законах физики. Б) Мне кажется, что многие люди могут обойтись без знания законов физики.

38. А) Я считаю необходимым следовать правилу "не тратьте время зря". Б) Я не считаю необходимым следовать правилу "не тратьте время зря".

39. А) Негативные замечания в мой адрес снижают мою самооценку. Б) Негативные замечания в мой адрес не снижают моей самооценки.

40. А) Я часто переживаю из-за того, что в какой - либо момент не делаю ничего замечательного. Б) Я редко переживаю из-за того, что в какой-либо момент не делаю ничего замечательного.

41. А) Я предпочитаю оставлять приятное «на потом». Б) Я не оставляю приятное «на потом».

42. А) Я часто принимаю спонтанные решения. Б) Я редко принимаю спонтанные решения.

43. А) Я стараюсь выражать свои чувства открыто, даже если это может привести к неприятностям. Б) Я стараюсь не выражать открыто свои чувства, даже если это может привести к неприятностям.

44. А) Я не могу сказать с уверенностью, что я нравлюсь себе, Б) Я могу с уверенностью сказать, что я себе нравлюсь.

45. А) Я часто вспоминаю о тех вещах, которые для меня не приятны. Б) Я редко вспоминаю о тех вещах, которые для меня не приятны

46. А). Мне кажется, что люди должны, открыто проявлять в свое недовольство по отношению к другим. Б) Мне кажется, что в общении с другими людьми нужно скрывать свое недовольство по отношению к ним.

47. А) Мне кажется, что мне можно судить о том, как должны вести себя другие люди. Б) Мне кажется, что нельзя судить о том, как должны вести себя, другие люди.

48. А) Мне кажется, что углубление в узкую специализацию является важной и необходимой для настоящего ученого, Б) Мне кажется, что углубление в узкую специализацию лишь делает человека ограниченным.

49. А) При определении того, что хорошо, а что плохо, для меня всегда важно мнение других людей, Б) Я стараюсь сам определить, что для меня хорошо, а что плохо.

50. А) Мне всегда трудно отличить любовь от простого влечения, Б) Я с легкостью отличаю любовь от простого влечения.

51. А) Я постоянно стремлюсь к самосовершенствованию. Б) Меня не волнует проблема самосовершенствования.

52. А) Достижение счастья не может быть целью для человеческих отношений. Б) Достижение счастья это главная цель человеческих отношений.

53. А) Я думаю, что я вполне могу доверять собственным оценкам. Б) Я думаю, что я не могу доверять собственным оценкам.

54. А) При необходимости человек может достаточно легко побороть свои привычки. Б) Человеку крайне трудно побороть свои привычки.

55. А) Мои чувства иногда приводят в недоумение меня самого. Б) Мои чувства не приводят меня в недоумение.

56. А) Я считаю, что в некоторых случаях я вправе дать понять человеку, что он кажется для меня глупым и неинтересным, Б) Я считаю, что в некоторых случаях я не вправе дать понять человеку, что он для меня глупый и неинтересный.

57. А) Наблюдая за людьми со стороны можно судить о том, насколько счастливо складываются их отношения. Б) Наблюдая за людьми со стороны довольно сложно судить о том, насколько счастливо складываются их отношения.

58. А) Я часто по несколько раз перечитываю понравившиеся мне книгу. Б) Я думаю, что лучше прочесть новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанной.

59. А) Я очень увлечен своей работой. Б) Я не думаю, что увлечен своей работой.

60. А) Своим прошлым я недоволен Б) Своим прошлым я доволен.

61. А) Я чувствую себя обязанным всегда говорить только правду. Б) Я не чувствую, что я обязан всегда говорить правду.

62. А) Практически не существует ситуаций, когда я могу позволить себе дурачиться. Б) Существует много ситуаций, когда я позволяю себе дурачиться.

63. А) Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бестактны. Б) Стремление разобраться в характере и чувствах окружающих норма для человека и потому это оправдывает его бестактность.

64. А) Обычно я расстраиваюсь, когда теряется или ломается понравившаяся мне вещь. Б) Я не расстраиваюсь из-за потери или поломки понравившихся мне вещей.

65. А) Я стараюсь всегда делать то, что от меня ждут окружающие. Б) Я не думаю о том, соответствует ли мое поведение тому, которого от меня ждут окружающие.

66. А) Интерес к самому себе всегда необходим человеку. Б) Излишнее самокопание имеет дурные последствия.

67. А) Я боюсь быть самим собой. Б) Я никогда не боюсь быть самим собой.

68. А) Все то, что я делаю, доставляет мне удовольствие. Б) Лишь малая часть того, что я делаю, доставляет мне удовольствие.

69. А) Лишь тщеславные люди думают, о своих достоинствах и не думают о недостатках, Б) Не только тщеславные люди не думают о своих недостатках.

70. А) Я не делаю что-либо для других, не требуя при этом, того чтобы они это оценили. Б) Я всегда жду от других того, чтобы они оценили то, что я делаю для них.

71. А) Человек всегда должен раскаиваться в своих проступках. Б) Человек не должен раскаиваться в своих проступках.

72. А) Мне необходимы обоснования, чтобы принять свои чувства, Б) Мне не нужны никакие обоснования, чтобы принять свои чувства.

73. А) В большинстве ситуаций я всего стараюсь понять, чего хочу я сам. Б) В большинстве ситуаций я всего стараюсь понять, чего хотят от меня окружающие.

74. А) Я стараюсь не быть "белой вороной". Б) Я позволяю себе иногда побыть "белой вороной".

75. А) Когда я нравлюсь сам себе, мне кажется, что тогда я нравлюсь всем окружающим. Б) Даже когда я нравлюсь сам себе, я понимаю, что есть те люди, которым я не нравлюсь.

76. А) Мое прошлое определяет мое будущее. Б) Мое прошлое очень низко определяет мое будущее.

77. А) Часто бывает так, что я выражаю свои чувства важнее, чем обдумываю ситуацию. Б) Довольно редко бывает так, что выражая свои чувства важнее, чем обдумываю ситуацию.

78. А) Усилия и затраты, которых требует познание истины, стоят того, потому что приносят пользу людям. Б) Усилия и затраты, которых требует познание истины, стоят того, потому что доставляют человеку удовольствие.

79. А) Мне всегда важно, чтобы другие одобряли то, что я делаю. Б) Мне не важно, чтобы другие одобряли то, что я делаю.

80. А) Я не доверяю решениям, которые принимаю спонтанно, не подумав при этом. Б) Я доверяю тем решениям, которые принимаю спонтанно, не подумав при этом.

81. А) Пожалуй, я могу сказать, что я счастлив. Б) Я не могу сказать, что я счастлив.

82. А) Часто мне бывает скучно. Б) Мне практически никогда не бывает скучно.

83. А) Я часто проявляю свое расположение к человеку, независимо от того, взаимно ли оно. Б) Я редко проявляю свое расположение к человеку, не будучи уверенным, что оно взаимно.

84. А) Я с легкостью принимаю рискованные решения. Б) Обычно мне бывает сложно принять рискованные решения.

85. А) Я стараюсь всегда поступать честно. Б) Я считаю, что иногда можно солгать.

86. А) Я готов смириться со своими ошибками. Б) Мне бывает трудно смириться со своими ошибками.

87. А) Если я делаю что-то исходя из своих интересов, то это вызывает у меня чувство вины, даже если мои действия никому не навредят. Б) Я не испытываю чувство вины, если делаю что-то исключительно для себя.

88. А) Дети должны понимать, что у них нет тех прав и привилегий, которые есть у взрослых. Б) Детям не обязательно знать, что у них нет тех прав и привилегий, которые есть у взрослых людей.

89. А) Я хорошо понимаю, какие чувства я способен испытывать, а какие - нет. Б) Я не понимаю, какие чувства я способен испытывать, а какие - нет.

90. А) Я думаю, что большинству людей можно доверять. Б) Я думаю, что довольно редко стоит доверять людям.

91. А) Прошное, настоящее и будущее представляются мне единым целым. Б) Мое настоящее представляется мне слабо связанным с прошлым и будущим.

92. А) Я предпочитаю проводить отпуск в путешествиях, даже если это связано с большими затратами и неудобствами. Б) Я предпочитаю проводить отпуск спокойно, в комфортных для меня условиях.

93. А) Бывает, что мне нравятся люди, хотя поведение их я не одобряю. Б) Мне никогда не нравились люди, поведение которых я не одобряю.

94.А) Людям от природы способны понимать друг друга. Б) По природе своей человек способен заботиться лишь о своих собственных интересах.

95. А) Мне никогда не нравятся сальные шутки. б) Порой мне нравятся сальные шутки.

96. А) Меня любят потому, что я сам способен любить. Б) Мое поведение вызывает у окружающих любовь ко мне.

97. А) Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке не может противоречить друг другу. Б) Мне кажется, что эмоциональное и рациональное в человеке всегда противоречат друг другу.

98.А) Я чувствую себя раскрепощено в отношениях с другими людьми. Б) Я чувствую себя раскрепощено в отношениях с другими людьми.

99.А) Защищая собственные интересы, люди часто игнорируют интересы других. Б) Защищая собственные интересы, люди не забывают об интересах окружающих.

100. А) Я всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации. Б) Я не всегда могу положиться на свои способности ориентироваться в ситуации.

101. А) Я считаю, что способность к творчеству, это природное свойство людей. Б) Я считаю, что не все люди одарены способностью к творчеству.

102. А) Обычно я не расстраиваюсь, если мне не удастся добиться результата в том, что я делаю. Б) Я расстраиваюсь, если мне не удастся добиться результата в том, что я делаю.

103. А) Иногда я боюсь быть слишком нежным. Б) Я никогда не боюсь быть слишком нежным.

104. А) Я легко могу смириться со своими слабостями, Б) Мне очень трудно смириться со своими слабостями.

105. А) Мне кажется, что я должен быть совершенен во всем, что я делаю. Б) Мне не кажется, что я должен быть совершенен во всем, что я делаю.

106. А) Мне часто приходится оправдывать перед самим собой за свои же поступки. Б) Мне не приходится оправдывать перед самим собой за свои же поступки.

107. А) Выбирая для себя какое-либо занятие, человек должен понимать, насколько оно необходимо. Б) Человек должен заниматься только тем, что ему интересно.

108. А) Мне нравится люди, которых я знаю. Б) Я не могу сказать, что мне нравится люди, которых я знаю.

109. А) Иногда я не против, что мною командуют. Б) Мне не нравится, когда мною командуют.

110. А) Я не стесняюсь показывать свои слабости перед друзьями. Б) Мне нелегко показать свои слабости даже перед друзьями.

111. А) Я часто боюсь совершить какую-нибудь оплошность. Б) Я не боюсь совершить какую-нибудь оплошность.

112. А) Наибольшее удовольствие человек получает, добившись поставленной цели в работе. Б) Наибольшее удовольствие человек получает в процессе реализации цели.

113. А) О человеке никогда нельзя с уверенностью сказать, добрый он или злой. Б) Обычно о человеке можно сказать, добрый он или злой.

114. А) Я почти всегда поступаю так, как считаю нужным, несмотря на последствия. Б) Я не всегда чувствую в себе силы поступить так, как я считаю нужным, несмотря на последствия.

115. А) Люди иногда раздражают меня. Б) Люди практически не раздражают меня.

116. А) Мое чувство самоуважения во многом зависит от того, чего я достиг. Б) Мое чувство самоуважения лишь в небольшой степени зависит от того, чего я достиг.

117. А) Взрослый человек должен всегда осознавать причины своего поступка. Б) Взрослый человек не обязательно должен осознавать причины своего поступка.

118.А) Я воспринимаю себя таким, каким меня видят окружающие. Б) Я вижу себя не таким, каким меня видят окружающие.

119.А) Бывает, что я мне стыдно за свои чувства. Б) Мне никогда не бывает стыдно за свои чувства.

120.А) Мне нравится участвовать в спорах. Б) Я не люблю участвовать в спорах.

121. А) У меня не хватает времени, чтобы следить за новыми событиями в мире. Б) Я часто слежу за новыми событиями в мире.

122. А) Я всегда руководствуюсь в жизни своими собственными чувствами и желаниями. Б) Мне не удастся руководствоваться в жизни своими собственными чувствами и желаниями.

123. А) Я часто руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении моих проблем. Б) Я редко руководствуюсь общепринятыми представлениями в решении моих проблем.

124. А) Мне кажется, что для того, чтобы заниматься какой-либо творческой деятельностью, человек должен обладать определенными знаниями в этой области. Б) Мне кажется, что для того, чтобы заниматься какой-либо творческой деятельностью, человеку не обязательно обладать определенными знаниями в этой области.

125. А) Я панически боюсь неудач. Б) Я не боюсь неудач.

126. А) Меня часто беспокоит вопрос о том, что будет в будущем. Б) Меня никогда не беспокоит вопрос о том, что будет в будущем.

Ключ к опроснику.

Шкала "Ориентация во времени" (всего 17 вопросов): 10а, 15 б, 17 б, 21 а, 30 б, 37 б, 41 б, 42 б, 44 б, 59 б, 63 б, 70 б, 75 б, 81 б, 90 б, 115 б, 123 б.

Шкала "Поддержка" (всего 90 вопрос): 1 а, 2 а, 3 б, 4 а, 6 б, 7 а, 8 б, 9 б, 10 б, 12 а, 13 а, 15 а, 16 б, 18 б, 21 а, 23 б, 25 а, 26 б, 27 а, 28 б, 30 б, 31 а, 33 а, 34 б,

36 б, 36 а, 39 а, 41 б, 42 б, 43 а, 46 б, 46 а, 49 а, 50 а, 51 а, 52 б, 53 б, 54 а, 56 б, 57 а, 60а, 61 а, 62 а, 64 б, 66 б, 67 а, 68 б, 69 а, 70 б, 72 а, 73 б, 74 а, 75 а, 76 а, 79 а, 81б, 83б, 85а,86 б, 88 б,88а,89а, 90б, 94 а, 94б, 95а,96б, 97а, 98б, 99а,100 б, 101а, 102б,103а, 104б,108 а,109б, 110б, 111а,113б, 114б, 116а, 116 б, 117 а,118б, 119а,120б, 122б, 123а,125а.

Шкала "Ценностные ориентации" (всего 20 вопросов): 17б, 28б, 42б, 49а, 50а, 54а, 56б, 59б, 67а, 68б, 69 а, 80б, 81б, 90б, 93б, 97б, 99а,113б, 114б, 122б

. Шкала "Гибкость поведения" (всего 24 вопроса): 3б, 9б, 12а, 33а, 36а, 38а, 40а, 47а, 49б, 51а, 61а, 62а, 65а, 68а, 70б, 74а, 82а, 85а, 95а, 97б, 99а, 102б, 105а,123а.

Шкала "Сензитивность" (всего 13 вопросов): 2а, 5а, 11б, 43б, 46б, 55б, 73б, 77б, 83а, 89а,103а,119а, 122б.

Шкала "Спонтанность" (всего 14 вопросов): 5б,14а,15а, 25 б,42б, 62а,67б, 74а, 77б, 80б, 81б, 83б, 95а, 114б.

Шкала "Самоуважение" (всего 15 вопросов): 2а, 3б, 7а, 23б, 28б, 43а, 53б, 66б, 69а, 98а, 100а, 102а, 106а,114б, 122а.

Шкала "Самопринятие" (всего 21 вопрос): 1а, 8б, 14а, 22а, 31б, 32б, 34а, 39а, 53а, 61а, 71б, 75а, 86а, 87б,104б, 105б, 106б,110а, 111а,116б,125б.
Шкала "Взгляд на природу человека" (всего 10 вопросов): 23б, 25а, 27б, 50б, 66б, 90а, 93а, 99а, 99б,113б.

Шкала "Синергичность" (всего 7 вопросов): 51б, 61б, 92б, 93б, 97а, 99б,113б.

Шкала "Принятие агрессии" (всего 16 вопросов): 5б, 8б, 10а, 15а, 19а, 28а, 39а, 43а, 46б, 56а, 57б, 67б, 86б, 93а, 96а, 116а.

Шкала "Контактность" (всего 20 вопросов): 5а, 7а,17а, 23б, 26б, 36а,46а, 65а, 70а, 73б, 74б, 76б, 79а, 96а, 99а,103б,108а,109а, 120б, 123б.
Шкала "Познавательные потребности" (всего 11 вопросов): 13б, 20а, 37б, 48а, 63а, 66а, 78б, 62а, 92б, 107а,121а.

Шкала "Креативность" (всего 14 вопросов): 7б, 23а, 31а, 42б, 54б, 57а, 59б, 68а, 84а, 101а, 103б, 111б, 123б, 125б.

Интерпретация результатов.

За каждый выбранный ответ, начисляется 1 балл.

Затем подсчитываются баллы по всем шкалам теста.

Значение шкал:

1. Шкала ориентации во времени показывает, насколько человек живет своим настоящим. Самый высокий балл ставится людям, которые живут настоящим, т.е. «здесь и сейчас»; наслаждающимся данным моментом, не сравнивают его со своим прошлым.

Низкий результат - это люди, которые переживают о том, что случилось с ними ранее. Такие люди очень стремятся достичь определенных достижений, они мнительны, неуверенный в себе, в своих силах.

2. Шкала ценностей. Самый высокий балл этой шкалы говорит о том, что человек разделяет ценности, к числу которых А. Маслоу относил: красоту, целостность, истину, добро, уникальность, порядок, простоту, игру, совершенство и справедливость. Наличие у человека этих ценностей говорит о его стремлении к гармонии в отношении с людьми.

3. Взгляд на природу человека может быть положительным или наоборот негативным. Эта шкала описывает веру человека в людей, в силу их возможностей. Высокий показатель определяет предпосылки к искренним и гармоничным отношениям, симпатию и доверие к людям, честность и доброжелательность.

4. Высокая потребность для открытия новых впечатлений. Эта шкала описывает способность к жажде нового, интерес к предметам.

Такое познание, считает А. Маслоу, более точно, так как человек имея определенные желания не осуждает других, не оценивает и не сравнивает людей. Он просто видит то, что есть в человеке и ценит это.

5. Стремление к творчеству или креативность - неперенный атрибут человека, которого проявляет творческое отношение к жизни.

6. Автономность, по мнению психологов, является важным критерием психического здоровья человека. Это понятие наделено такими чертам, как жизненность и самоподдержка (Ф.Перлз), направляемость изнутри (Д.Рисмен), зрелость (К.Роджерс). Самоактуализирующаяся личность автономна и независима, однако это не означает одиночества.

7. Спонтанность - качество, вытекающее из уверенности в себе и доверия к окружающему миру. Высокий показатель свидетельствует о том, что самоактуализация для человека стала образом жизни, а не стремлением или мечтой. Способность к спонтанному поведению в естественном виде можно увидеть лишь у маленького ребенка. Спонтанность можно соотнести с такими ценностями, как свобода, естественность, игра, легкость.

8. Самопонимание. Высокий показатель по этой шкале свидетельствует о чувствительности человека к своим потребностям и желаниям.

Показатели по шкалам самопонимания, спонтанности и аутосимпатии, связаны между собой. Низкий балл по шкале самопонимания характерен для человека неуверенного в себе, ориентирующегося на мнение окружающих.

Д. Рисмен называл таких людей «ориентированными извне» в отличие от «ориентированных изнутри».

9. Аутосимпатия - основа психического здоровья и цельности личности. Низких показателей достигают люди невротичные, тревожные, неуверенные в себе.

10. Шкала контактности определяется общительность человека, его способность к установлению доброжелательных отношений с окружающими людьми. В тесте САТ контактность рассматривается как общая предрасположенность к взаимно полезным и приятным контактам с другими людьми.

11. Шкала гибкости при общении с людьми соотносится наличием или отсутствием стереотипов, способностью к общению. Высокий показатель свидетельствует об аутентичном взаимодействии с окружающими, способности к раскрепощению. Люди с высокой оценкой по этой шкале

ориентированы на личностное общение, не склонны прибегать к обману или шантажу.

Низкие показатели характерны для людей не уверенных в своей привлекательности, в том, что они интересны для собеседника и общение с ними может приносить удовольствие.

Активные методы работы с педагогами и нетрадиционные формы организации методической работы на советах педагогов

Деловая игра «Суд»

1. Вводная часть

-Распределение ролей (презентация участников, выполняющих главные роли).

- Объявление правил игры.

2. Основная часть.

- Выступление «свидетелей» защиты и обвинения «подсудимого» (регламент – 3,5 минуты) с последующим ответом на вопросы «присяжных»:

1) пятиминутное обдумывание каждым членом «суда присяжных» своего решения с его обоснованием (без какого – либо обсуждения с другими «присяжными»);

2) совместное обсуждение с вынесением вердикта с обязательной доказательной презентацией своего решения.

3. Подведение итога игры с вынесением решения совета педагогов.

Правила игры.

- В ходе игры запрещается:

- перебивать выступающего;

- говорить не по теме, возвращаться к ранее обсужденному и получившему ответ вопросу (исключение – обсуждение проблемы «судом присяжных»);

- в своей речи использовать выражения и интонации, нарушающие права и достоинства другого человека.

- В ходе игры необходимо:

- выражать свое мнение относительно конкретной ситуации;

- соблюдать установленный регламент выступления независимо от этапа игры - 4-5 минут (исключение – речь «свидетелей»);

Относиться с уважением к выступающему, слушать и слышать другого человека.

- В ходе игры приветствуются: творческое отношение к реализации игрового замысла; активность участников; доброжелательная атмосфера игры.

Метод активного осознания перспективных целей решения проблемы

«Подвижные четверки»

Данный метод дает не только возможность коллегиального обсуждения и вынесения решения по определенной проблеме, но и помогает каждому педагогу связать свои цели с целями всего коллектива; способствует развитию гибкости мышления, а также объединению всех в единый целостный коллектив.

Перед началом совета педагогов стулья в зале размещаются таким образом, чтобы участникам не трудно было объединить их в несколько групп по четыре места в каждой. Данный метод может быть реализован после ознакомления педагогов с существующей проблемой.

Предложения педагогов записываются на доске. Далее дискуссионно обсуждаются, находятся общие цели, выделяются приоритетные, удаляются несущественные. В итоге выносится коллегиальное решение.

Упражнение «Узелок»

Цели: диагностика самопрезентации и уровня притязаний каждого педагога; оценка его активности в решении коллективных задач, выполнении поставленной задачи в измененных условиях; выявление скрытых и явных лидеров коллектива.

Ведущая. Для выполнения этого упражнения потребуется длинная веревка. Здесь - середина веревки. Предлагаю встать и взять с обеих сторон

от узелка тем педагогам, кто чувствует в себе желание активно участвовать в предстоящем задании. А теперь предлагаю встать и взять за

концы веревки тем педагогам, кто предпочитает спокойное созерцание работы своих коллег. Теперь все остальные должны распределиться по длине веревки, взяв ее в руки в том месте, которое соответствует их участию в данном упражнении: ближе к середине - более активные, ближе к концам - менее активные. Все на своих местах? Сейчас я на ваших глазах разрежу веревку прямо посередине и свяжу два ее бывших конца - теперь здесь ее середина.

Ваше задание: не отпуская и не перемещая по веревке руки, завязать рядом с получившимся узлом точно такой же узелок.

«Взлеты и падения» (Клас В. Фопель, модификация)

Ведущая. Я хочу сегодня вместе с вами исследовать историю развития нашего коллектива. Если мы все вместе лучше поймем прошлое группы, то сможем яснее увидеть, на чем стоит делать упор в будущем.

Возьмите листок бумаги и нарисуйте на нем линию, которая символически будет представлять ваше самочувствие во время пребывания в коллективе с самого начала и до сегодняшнего дня. Проведите эту линию так, чтобы были ясно видны пережитые вами «взлеты» и «падения», и пометьте ключевыми словами наиболее важные для вас ситуации. У вас есть на это 10 минут.

На линии вашего самочувствия отметьте еще три момента: когда вы были наиболее счастливы в этом коллективе; ситуацию, которая была вам наиболее неприятна; и промежуточную ситуацию, в которой вы чувствовали себя спокойно и комфортно.

Можете некоторое время походить по аудитории, посмотреть на листки своих коллег и перекинуться с ними парой слов.

Вопросы для обсуждения.

- Есть ли события, которые ощущаются одинаково позитивно или одинаково негативно всеми (или почти всеми) педагогами?

- Обнаружилась ли какая- то тенденция в развитии коллектива?
- Как каждый из нас видит будущее коллектива?
- Какие выводы нам стоит сделать из этого упражнения?

«Здравствуйтесь!»

Цели: создание положительной психологической атмосферы, раскрепощение, снятие напряжения, беспокойства.

Ведущая. Вы будете произвольно двигаться по залу: в разных направлениях, спокойно. Но как только вы услышите сигнал свистка, вы должны сразу же найти себе пару и, прикоснувшись к своей паре той частью тела, которую я назову, сказать, как можно приветливее

«Здравствуйтесь!», или «Привет!», или «Добрый день!». Главное правило - одного и того же человека выбирать нельзя! Не пугайтесь – сложных частей тела называть не буду. Итак, если вопросов нет – пошли!

- Рука;
- Колено;
- Плечо;
- Ухо;
- Спина;
- Локоть;
- Ладонь.

«Поплавок»

Цели: снятие напряжения и усталости; обучение педагогов методам самовосстановления, профилактика стрессов.

Ведущая. Сядьте удобно, расслабьтесь. Представьте, что вы – поплавок в океане. Нет цели, компаса, руля, весел. Вы просто плывете по волнам... (Пауза.) Почувствуйте, как волна накрывает вас, но вы же поплавок! И вот вы опять на плаву. И так будет всегда...(Пауза)

Это упражнение помогает также почувствовать свободу, возможность управлять собой, понять: что бы ни произошло, я могу оставаться на плаву. Я этого достоин!

«Картина»

Цели: содействие сплоченности внутри коллектива; развитие у каждого педагога чувства причастности к коллективу; снятие напряжения и усталости.

Ведущая. Давайте все вместе нарисует картину. Я возьму холст (пантомима) и нарисую на нем что-то, потом передам его... (называется имя и отчество педагога, сидящего справа от ведущего). Он нарисует на нем то, что ему хочется, и скажет нам, что он нарисовал. Затем передаст картину дальше по кругу. («Картина» проходит по кругу и возвращается к ведущему.) Я держу в руках картину и вижу на ней линию горизонта, которую нарисовала я, и.., которое нарисовали вы,... (обращение по имени и отчеству к сидящему от ведущей справа).

Далее проговаривает все «штрихи», которые «нарисовал» каждый педагог, обращаясь к нему и называя его по имени и отчеству.

«А напоследок я скажу...»

Цели: создание положительного эмоционального фона; снятие напряжения по итогам активной деятельности.

Ведущая. Сейчас мы будем передавать мяч по кругу. Пусть каждый участник скажет сегодня кому-то «спасибо». Я хочу, чтобы это слово сказали все, и чтобы никто не остался без благодарности коллеги. Ведь мы все вместе плывем на одной корабле. И, на мой взгляд (я искренне надеюсь, что ко мне присоединиться большинство из вас), это плавание - прекрасно! Тем более в такой замечательной команде, как наша!

«Мимическая реакция»

Цель: тренировка и осознание педагогом собственной манеры невербального выражения эмоциональных реакций.

Сейчас четверем из вас я раздам карточки, на которых написано по одному слову, отражающему ту или иную интонацию голоса, эмоцию: требовательную («Быстрее садись!»), удивленную («Не ожидала...»), вопросительную («Что-нибудь случилось?»), радостную («Наконец-то!»).

Получив карточку, никому не показывайте ее содержание. Пересядьте так, чтобы вас видели все остальные участники. Представьте, что вы находитесь в методическом кабинете на консультации. В это время кто-то открывает дверь. Вы смотрите на вошедшего с той эмоцией, которая обозначена у вас на карточке, а все остальные должны догадаться, что каждый из вас имел в виду. (Выбрать того, кто будет изображать роль вошедшего.)

«Окно»

Цель: тренировка эмоциональной выразительности в передаче невербальной информации собеседнику.

Вообразите, что с коллегой по работе вас разделяет окно этому вам нужно без слов передать содержание своей информации (она на этих карточках) «через стекло». Чем выразительнее и полнее передается эмоциональная реакция, тем легче другому расшифровать ее содержание.

Варианты карточек: «Я выхожу замуж!», «Моя кошка родила троих котят!», «Когда же ты пригласишь меня к себе в гости?!», «Твоя собака укусила меня за руку!», «Я выиграла в лотерею!».

**План наставничества для педагога - наставника
и молодого специалиста**

№	Разделы проекта	Содержание
1	Название проекта	«Сопровождение молодого специалиста»
2	Целевая группа,	Заведующий, старший воспитатель, педагог психолог, педагоги наставники.
3	Срок реализации	Год с последующим продолжением
4	Проблема	Повышение развития профессиональной компетентности молодых педагогов ДОУ. Профилактика эмоционального выгорания сотрудников ДОУ.
5	Основные цели и задачи проекта	Повышение психологической культуры и профессиональной компетентности педагогов и специалистов ДОУ, способствующих успешной социализации воспитанников Задачи: 1. Создание условий для развития профессионально-личностных качеств и потребности к саморазвитию сотрудников. 2. Формирование положительного социально психологического климата в коллективе. 3. Распространение успешных образцов инновационной практики педагогов. 4. Оказание помощи в организации эффективного взаимодействия с детьми различного возраста и категорий.
6	Реализация проекта (план, этапы, мероприятия):	1. Диагностика. 2. Практика (планирование + работа) 3. Аналитика (подведение итогов, отслеживание динамики, построение нового плана)
7	Используемые формы и методы	Формы деятельности: практические занятия с элементами тренинга, тематические, «Круглые столы», семинары, консультации и пр.
8	Используемые технологии	ИКТ, технология развивающего обучения, здоровьесберегающие и игровые технологии
9	Использование в ходе реализации проекта наглядных для целевой группы иллюстративных ресурсов: мультимедийных (фильмы, мультфильмы), литературных	Интерактивная доска, мультимедийный проектор – используются для демонстрации презентаций, занятий.

	(книги) и другие	
10	Ожидаемые результаты	Повышение профессиональной компетентности молодых специалистов в виде эффективного взаимодействия с наставником, обучающимися, улучшение социально-психологического климата в коллективе; развитие творческих способностей сотрудников.
11	Критерии результативности реализации проекта	<p>Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов (карта диагностики).</p> <p>Организация воспитательно - образовательного процесса (Наблюдение организованной образовательной деятельности в соответствии с ФГОС ДО).</p> <p>Уровень эмоционального благополучия воспитанников (Диагностика уровня эмоционального благополучия).</p> <p>Мониторинг социально-психологического климата коллектива (Методики диагностики: уровень эмоционального выгорания В.В.Бойко, определение индекса групповой сплочённости Ситора, «Экспресс – методика» по изучению социально психологического климата в трудовом коллективе О.С. Михалюка и А.Ю. Шалыто. Анализ письменной рефлексии).</p>

СПРАВКА

**О результатах проверки текстового документа
на наличие заимствований**

Проверка выполнена в системе

Антиплагиат.ВУЗ

Автор работы

Арсланова Ксения Сергеевна

Факультет, кафедра, номер группы

Институт педагогики и психологии детства
Кафедра педагогики и психологии детства БУ-52з

Название работы

Условия развития профессиональной
компетентности воспитателей дошкольной
образовательной организации

Процент оригинальности

66,95%

Дата 14.02.19

Ответственный в
подразделении

Дылина
(подпись)

Дылина Д.В.
(ФИО)

Проверка выполнена с использованием: Модуль поиска ЭБС "БиблиоРоссика"; Модуль поиска ЭБС "BOOK.ru"; Коллекция РГБ;
Цитирование; Модуль поиска ЭБС "Университетская библиотека онлайн"; Модуль поиска ЭБС "Айбукс"; Модуль поиска Интернет;
Модуль поиска ЭБС "Лань"; Модуль поиска "УТПУ"; Кольцо вузов

НОРМОКОНТРОЛЬ

Результаты проверки нормоконтроль пройден

Дата 14.02.19

Ответственный в
подразделении

Дылина
(подпись)

Дылина Д.В.
(ФИО)

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

ОТЗЫВ

руководителя выпускной квалификационной работы
на тему «Условия развития профессиональной компетентности воспитателей дошкольной
образовательной организации» студента Арслановой Ксении Сергеевны,
обучающегося по ОПОП 44.03.01 – Педагогическое образование;
направленность «Управление дошкольным образованием» заочной формы обучения

Студент при подготовке выпускной квалификационной работы в целом проявил готовность корректно формулировать и ставить задачи своей научной деятельности, анализировать, диагностировать причины появления проблем, их актуальность, устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач.

В процессе написания ВКР студентка продемонстрировала недостаточную способность осуществлять поиск и проводить анализ информации, проявила такие личностные качества как неумение прислушиваться к замечаниям руководителя, не высокую ответственность.

Умение управлять научным проектом на всех этапах цикла.

При написании ВКР студент показал готовность к обоснованию актуальности, значимости, ожидаемых результатов, сфер их применения; показал не высокий уровень работоспособности, прилежания.

Автор продемонстрировал способность определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений; а также оценивать решение поставленных задач в соответствии с запланированными результатами контроля.

Содержание ВКР систематизировано, выстроено логично, выводы отражают основные положения параграфов, глав ВКР. Заключение работы соотнесено с задачами исследования, отражает основные выводы.

Анализ выпускной квалификационной работы позволяет утверждать, что автор владеет следующими компетенциями: способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, способностью совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень (ОК-1); способностью к самостоятельному освоению и использованию новых методов исследования, к освоению новых сфер профессиональной деятельности (ОК-3); способностью применять современные методики и технологии организации образовательной деятельности, диагностики и оценивания качества образовательного процесса по различным образовательным программам (ПК-1); способностью анализировать результаты научных исследований, применять их при решении конкретных научно-исследовательских задач в сфере науки и образования, самостоятельно осуществлять научное исследование (ПК-5); готовностью к систематизации, обобщению и распространению отечественного и зарубежного методического опыта в профессиональной области (ПК-12).

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа «Условия развития профессиональной компетентности воспитателей дошкольной образовательной организации» студента Арслановой Ксении Сергеевны соответствует основным квалификационным требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника УрГПУ, и рекомендуется к защите.

Руководитель ВКР:

Бухарова И.С., кандидат педагогических наук, доцент:
кафедра педагогики и психологии детства УрГПУ

Подпись _____

Дата

14.02.2019

